



**HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSÉ**

Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 1 de 22

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO 2021



Gestión Talento Humano

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

www.Hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101
Oficina de atención al usuario: 3206651134



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 2 de 22

1. INTRODUCCION

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y conforme con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica del Talento Humano como herramienta, permite planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar cada uno de los procesos que van dirigidos al Talento Humano del Hospital, como factor primordial, para el cumplimiento de metas y el fortalecimiento personal y profesional.

Lo anterior en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Número 612 de 2018, normativa mediante la cual se fijan las directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado, y se ordena la integración de los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y de Gestión-MIPG.

Es importante mencionar que en la oferta de los servicios complementarios que el Hospital Universitario San José Empresa Social del Estado presenta a la red de prestadores para el Departamento del Cauca, se encuentran incluidos los servicios ambulatorios y hospitalarios de manera integral, que intervienen en las rutas de atención en salud definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social de acuerdo con la implementación de la Resolución 2626 del 27 de septiembre de 2019, por medio de la cual se adopta un Modelo de Acción Integral Territorial, (MAITE) aplicable a toda la población residente en el territorio nacional, incluidas las entidades que tengan a su cargo acciones en salud, relacionadas con promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, paliación y muerte digna.

Para tal efecto, el Hospital al carecer en su estructura organizacional de una oferta suficiente y necesaria de los servicios profesionales y de apoyo requeridos para prestar servicios asistenciales dentro del Proceso de Atención Integral asistencial para el cumplimiento de su función, debe satisfacer la necesidad mediante contratación a través de personas naturales y/o jurídicas que presten y ofrezcan los servicios requeridos.

Es por ello que se considera necesario incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano, a todos colaboradores del Hospital cualquiera sea su forma de vinculación (servidores públicos, organizaciones sindicales y Contratistas) de acuerdo con las prioridades fijadas



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 3 de 22

en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, y de acuerdo con los perfiles y competencias definidos, para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, tanto los servidores públicos como los colaboradores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, fortaleciendo de esta manera sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus actividades con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Es importante mencionar que, al momento de la toma de decisiones, y de estructurar los Planes de Talento Humano para la vigencia 2022, adquiere mayor relevancia contar con información basada en el conocimiento de los múltiples factores del Talento Humano independientemente de su forma de vinculación al Hospital y entonces la caracterización del mismo, hará que la orientación de los recursos tenga un mayor impacto.

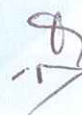
En este sentido, la caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en la que se pueda incluir temas personales como el género, rango de edad, formación académica, experiencia laboral, lugar de nacimiento, estado civil, conformación de su núcleo familiar, expectativas, condiciones de salud, entre otros, permitirá orientar al Hospital hacia la alineación y ejecución adecuada de los Planes de Talento Humano para la vigencia 2022.


2. OBJETIVO GENERAL

Identificar las necesidades y cualidades del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado y a partir de los resultados y conclusiones obtenidas, estructurar planes, programas y proyectos encaminados al mejoramiento institucional continuo de los procesos y de la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores, haciendo más productiva la entidad, en busca de la ruta de la felicidad, cumpliendo y satisfaciendo las expectativas del cliente interno y externo.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cualificar y segmentar el Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para lograr una adecuada planeación e implementación de los planes y programas de Talento Humano en el Hospital.
- Actualizar la base de datos de los Servidores Públicos y colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.



 <p>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN</p> <p>Confianza y valor para su vida</p> <p>NIT. 891.580.002-5</p>	<h2>GESTION TALENTO HUMANO</h2>	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 4 de 22

- Facilitar la identificación de los grupos de interés
- Aumentar el conocimiento de los Colaboradores del Hospital.

3. MARCO NORMATIVO

El **Decreto 1499 de 2017**, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto **1083 de 2015** y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los Sistemas de Gestión de Calidad y su Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades. Es por ello que se requiere en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado disponer de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor del Talento Humano del Hospital.


Para este logro es fundamental disponer de la mayor información posible relacionada con la Entidad y su Talento Humano, como la siguiente:

- Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Caracterización del Talento Humano que incluye nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, Información Familiar entre otros.
- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas del Talento Humano y que permita identificar los requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

La **Ley 489 de 1998**. Define el Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, establecido mediante el Decreto **1499 de 2017** emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben ser



 <p>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN</p> <p>Confianza y valor para su vida</p> <p>NIT. 891.580.002-5</p>	<p>GESTION TALENTO HUMANO</p>	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 5 de 22

implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

Como lo señala el **artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015**, este Sistema contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc. Con esta información se identifican las instituciones del Estado colombiano

El **Decreto Número 612 de 2018**, normativa mediante la cual se fijan las directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado, y se ordena la integración de los planes institucionales al Modelo Integrado de Planeación y de Gestión-MIPG.

4. FECHA DE LA MUESTRA

Desde el 01 de Octubre a 31 de Octubre de 2021

5. LINEA DE BASE

En el período indicado se recolectó un total 1.204 registros de Servidores Públicos pertenecientes a la planta de cargos y de colaboradores de la Entidad.

Para el ejercicio de la caracterización se recurrió a una herramienta virtual en el aplicativo Formularios Google que permitió generar la encuesta y registrar o ingresar datos por cada uno de los encuestados. A través del correo electrónico institucional el Area de Talento Humano del Hospital procedió a hacer el envío del formulario mediante el siguiente link: <https://forms.gle/UnPaWYByefouwAYq9> a cada uno de los correos electrónicos de los Servidores Públicos y diferentes Contratistas y Organizaciones Sindicales.


Así mismo se tomó la información de los Servidores Públicos registrada en el SIGEP con sujeción a las disposiciones que sobre la Protección de Datos Personales establece la Ley 1581 de 2012.

6. VARIABLES DEFINIDAS PARA LA CARACTERIZACION

Las Variables priorizadas para el ejercicio de caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado son las siguientes:

- **Variables Intrínsecas**



 <p>HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPOPAYÁN</p> <p>Confianza y valor para su vida</p> <p>NIT. 891.580.002-5</p>	<h2>GESTION TALENTO HUMANO</h2>	FO-ARH-01
		Versión: 04
		Página 6 de 22

- ✓ Forma de Vinculación
- ✓ Estabilidad Laboral Reforzada (Condición de Prepensionable)

- **Variables Demográficas**

Características de la población que aportan información como:

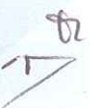
- ✓ Edad.
- ✓ Sexo.
- ✓ Escolaridad
- ✓ Tamaño Familiar
- ✓ Constitución familiar.
- ✓ Morbilidad

7. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION RESPECTO DE SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL.

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado permitió obtener los siguientes resultados:

- **Informacion General Servidores Públicos del Hospital.**

Se verifica en este punto que la Planta Global del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado con corte a 31 de octubre de 2021 está conformada por un total de ciento ochenta y ocho cargos (188) de los cuales se encuentran provistos un total de Ciento Cuarenta (140) cargos, lo que equivale al 74.5% de ocupación. Es importante anotar que en la planta ocupada se consideran un total de 2 cargos de Período que corresponde al 1.42%, un total de 7 cargos de libre nombramiento y remoción que equivale al 5% , y un total de 69 cargos se encuentran ocupados con nombramientos en empleos de carrera administrativa producto de la realización de concursos meritocráticos que equivalen a 49.2%. Se se considera un total de 12 Servidores Públicos con encargos en empleos de carrera administrativa que corresponde al 8.5% , un total de 60 Servidores Públicos con nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa que equivalen al 42.8% y un total de 2 empleos ocupados por Trabajadores Oficiales que equivalentes al 1.42%, conforme a la siguiente distribución:





Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 7 de 22

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
ADMINISTRATIVOS				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	Gr2	Período
Subgerente Administrativo y Financiero	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Subgerente Científico	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASESOR				
Asesor Control Interno Disciplinario	1	105	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
				Periodo
Asesor Control Interno	1	105	Gr1	
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina Asesora Planeación Gr.1	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General Gr.1	1	215	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Tesorero General Gr.1	1	201	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario Gr.1	1	219	Gr1	Provisionalidad
Profesional Universitario Gr.2	8	219	Gr2	Provisionalidad
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo Gr.5	2	407	Gr5	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva Gr.3	1	425	Gr3	Libre Nombramiento y remoción
Auxiliar Administrativo Gr.3	20	407	Gr3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.2	1	412	Gr2	Carrera Administrativa
TRABAJADORES OFICIALES				



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 8 de 22

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
Auxiliar de Mantenimiento	1	610		Trabajadores Oficial
Operario de Servicios Generales	1	625		Trabajador Oficial
SUBTOTAL	44			
ASISTENCIALES				
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado Area Salud Gr.1	2	242	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Gr.1	34	243	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Especialista Gr.1	5	244	GR.1	Carrera Administrativa
Médico General Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	211	GR.1	Carrera Administrativa
Médico General Gr.1	5	211	GR.1	Carrera Administrativa
Médico Especialista Gr.1	10	213	GR.1	Carrera Administrativa
Médico Especialista Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	213	GR.1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.2 (1/2 Tiempo)	1	237	GR.2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.3 (1/2 Tiempo)	3	237	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.3	1	219	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.4	1	219	GR.4	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Area Salud Gr.5	74	412	GR.5	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.4	1	412	GR.4	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.3	3	412	GR.3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.1	2	412	GR.1	Carrera Administrativa
SUBTOTAL	144			
TOTAL	188			

- Reporte a la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 9 de 22

Así mismo el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 31 de Octubre de 2021 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de Ciento cinco empleos (105) vacantes discriminados de la siguiente manera:

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO			
NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES	CATN. VACANTES ASCENSO
ASISTENCIAL	6	59	0
PROFESIONAL	14	47	0
TOTAL	20	106	0

RESUMEN DE VACANTES POR PROVISION		
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES	VACANTES POR ASCENSO
EN PROVISIONALIDAD	59	0
NO PROVISTO	34	0
PROVISTO POR ENCARGO	12	0
TOTAL	106	0

Se evidencia que del total de 106 cargos vacantes reportados, 59 cargos se han provisto temporalmente mediante nombramiento en provisionalidad que equivalen al 55.66% y un total de 34 cargos se encuentran sin proveer lo que equivale a 32.07% y un total de 12 cargos se encuentran provistos temporalmente mediante la figura de Encargo, lo que equivale al 11.3%.

Distribución de Servidores Públicos en áreas Administrativas y Operativas

GASTO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	T. OFICIAL	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	3	4	28	33	2	70
OPERATIVO			22	48		70
TOTAL	3	4	50	81	2	140

Se evidencia que a 31 de octubre de 2021 el mayor porcentaje de Servidores Públicos del Hospital se encuentra distribuido en las áreas Asistenciales del Hospital para un total de 81 distribuidos en los niveles Operativo con cuarenta y ocho (48) Servidores y en el Nivel Administrativo con treinta y tres (33) Servidores públicos.

• Porcentaje de Servidores Públicos Pre pensionados

NIVEL	No DE PREPENSIONADOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	18	12.86
ASISTENCIAL	16	11.42



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 10 de 22

TRABAJADORES OFICIALES	1	0.72
TOTAL	35	25

Se evidencia que a 31 de octubre de 2021, que del total de 140 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos, un total de treinta y cinco (35) Servidores ostentan la condición de Prepensionables, que corresponde a un 25%. Quiere decir lo anterior que la Entidad tiene un porcentaje alto de Servidores Públicos que se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada y goza de la protección reforzada reconocida por la ley y son sujetos de especial vulnerabilidad, por estar próximos a pensionarse y faltarles tres o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez.

- **Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	15	10.71%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	19	13.57%
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	28	20,00%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	13	9,29%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	31	22,14%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	34	24,29%
TOTAL	140	100

Se registra que del total de los 140 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, un total de 19 Servidores han cumplido con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para acceder a la Pensión de Vejez, pero tienen pendiente su reconocimiento mediante acto administrativo, correspondiente al 13.57%

- **Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	Nº DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	2	1.42
ASISTENCIAL	13	9.28

17



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

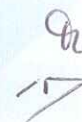
Página 11 de 22

TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	15	10.07

Se evidencia que del total de 140 Servidores Públicos del Hospital, un total de 15 Servidores ya cuentan con reconocimiento pensional mediante Acto Administrativo expedido por Administradora de Pensiones, lo que equivale al 10.71%

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

8.- RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONSOLIDADO





Confianza y valor para tu vida
NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

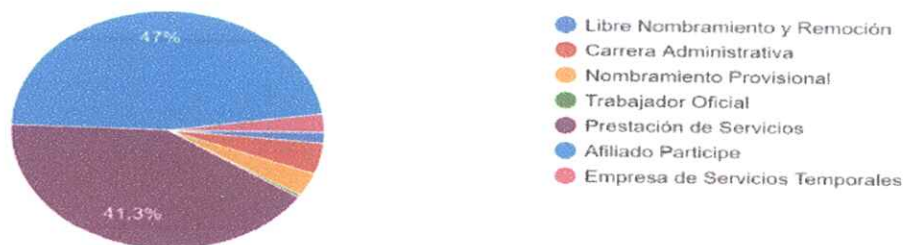
Versión: 04

Página 12 de 22

- **Formas de vinculación al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de Servidores Públicos y Colaboradores.**

De acuerdo con la información consolidada se tiene que de un total de 1.204 respuestas, el mayor número de población equivalente al 47% corresponde a suministro de Talento Humano mediante Contrato Colectivo Sindical como Afiliados Partícipes, seguido de un 41.3% que corresponde a población vinculada al Hospital mediante Contratos de Prestación de Servicios, frente a un 11.7% que corresponde a Servidores Públicos vinculados a la Planta de Cargos del Hospital, como se evidencia a continuación.

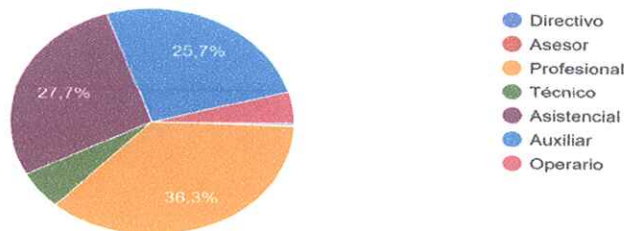
Tipo de vinculación
1.204 respuestas



- **Distribución del Talento Humano por Nivel Jerárquico.**

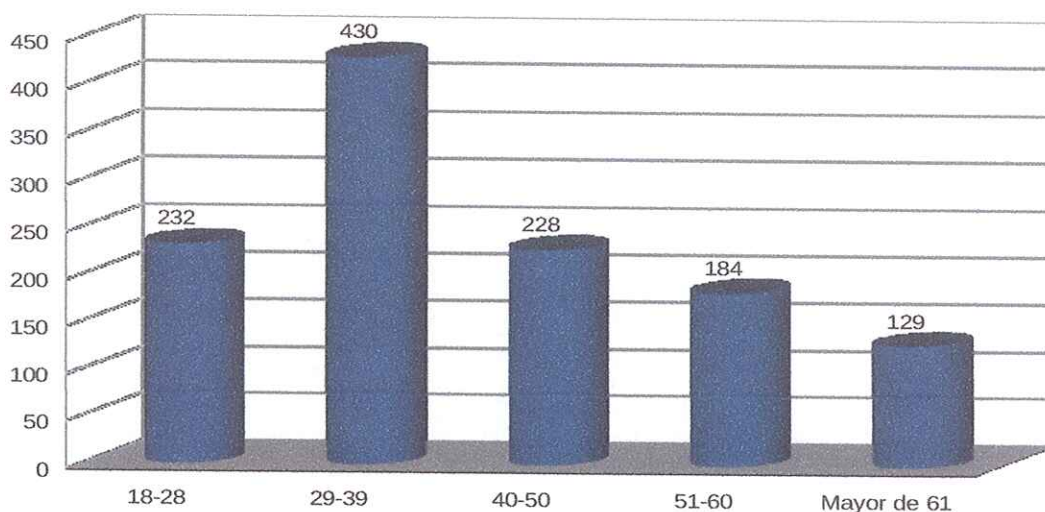
Se evidencia que a 31 de Octubre de 2021 el Talento Humano integrado por Servidores Público y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán se encuentra clasificado de la siguiente manera: El 36% pertenecen al Nivel Profesional, seguido de un 27% que pertenecen al Nivel Asistencial y un 25.7% que pertenecen al Nivel Auxiliar.

Nivel Jerárquico en el cual se encuentra dentro del Hospital
1.204 respuestas



- **Distribución del Talento Humano del Hospital por edades**

Teniendo en cuenta los resultados de la Encuesta, se evidencian que el porcentaje más elevado de Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se encuentran entre los 29 y 39 años de edad para un total de 430 personas correspondiente al 35.7% seguido de un grupo de colaboradores que se encuentran entre los 18 y 28 años de edad para un total de 232 personas, como se describe en el siguiente gráfico:

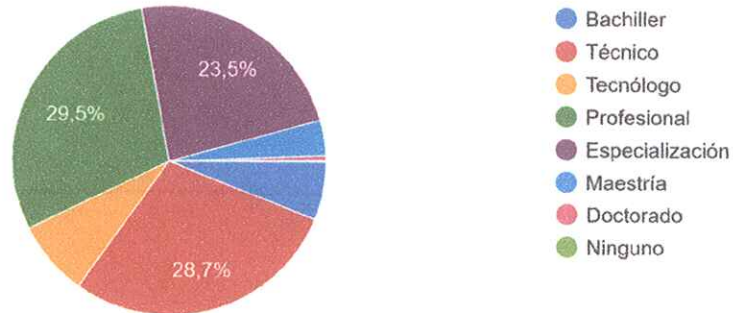


Clasificación del Talento Humano según el Nivel de formación Académica

El impacto social de la educación se manifiesta en diversas áreas más allá del mercado laboral. Además de sus efectos en la superación de la pobreza y equidad social, la educación impacta también en el desarrollo científico y tecnológico, estas son algunas de las razones por la que la Entidad Hospitalaria promueve políticas encaminadas a satisfacer la necesidad de capacitación del Talento Humano y al reconocimiento de incentivos a proyectos que hayan alcanzado niveles de excelencia e innovación, y que aportan al crecimiento de la ruta de la felicidad del servidor público y la adherencia a los Planes de Talento Humano para los colaboradores de la Entidad, permitiendo a su vez que la institución aumente la productividad y mejore la calidad de los servicios de salud que ofrece a sus usuarios. En contexto a lo anterior, en la siguiente grafica se puede observar que el Talento Humano del Hospital se encuentra compuesto mayormente por profesionales con un 29.5% seguido del Nivel Técnico con un 28.7% . Así mismo se evidencia que un 23.5% de los encuestados presenta formación académica en especialización.

NIVEL ACADÉMICO

1.204 respuestas

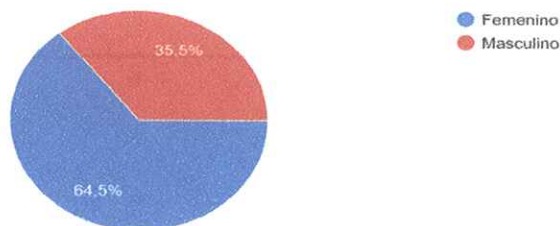


• Distribución del Talento Humano por Género

Se puede identificar que a 31 de Octubre de 2021 hay predominio del género femenino con un 64.5% del Talento Humano que desarrolla sus actividades en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, y que el 35.5% pertenecen al género masculino como se evidencia en la siguiente gráfica:

SEXO

1.204 respuestas



• Clasificación del Talento Humano según Estado Civil

Los resultados de la encuesta señalan que el estado civil que predomina en el Talento Humano de la Entidad son las personas solteras con un 43%, seguido por las personas en Unión Libre con un 26.7% y las Persona casadas con un 22.9% . En menor proporción encontramos colaboradores con estado civil separado y viudo como a continuación se evidencia.



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

FO-ARH-01

Versión: 04

Página 15 de 22

ESTADO CIVIL

1.204 respuestas

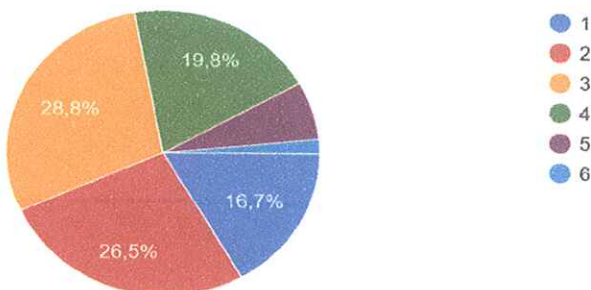


• Distribución según Estrato Socio Económico

En la Entidad, sobresalen los colaboradores ubicados socioeconómicamente en estrato 3 con un 28.8%, seguido de un 26.5% ubicados en el estrato socio económico 2 y un 19.8% pertenece al estrato socioeconómico 4, concluyendo que en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado predomina el Talento Humano categorizado con un nivel socioeconómico medio-bajo como a continuación se observa:

ESTRATO SOCIO ECONÓMICO

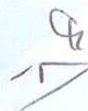
1.204 respuestas



• INFORMACION FAMILIAR

• Nucleo y constitución familiar

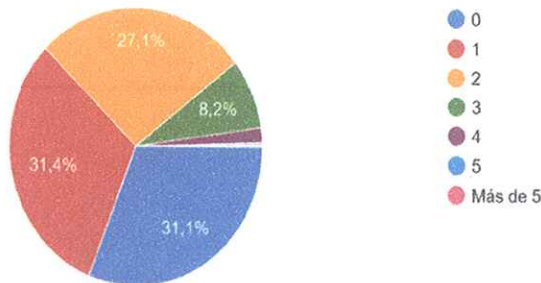
Del total de la muestra con 1.204 respuestas, se evidencia que en cuanto al núcleo y constitución familiar un 31.4% del Talento Humano tienen un (1) hijo, siendo este el mayor



procentaje, seguido de un 31.1% de Recurso Humano que no tiene hijos, como se evidencia en el gráfico siguiente:

NÚMERO DE HIJOS

1.204 respuestas

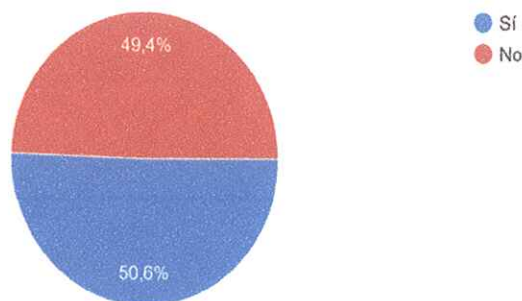


• **Talento Humano Cabeza de Familia**

Se evidencia que del total de encuestados es 1.204, el 50.6% tienen la condición de madre o padres cabeza de familia. Como se muestra a continuación:

ES USTED MADRE O PADRE CABEZA DE FAMILIA

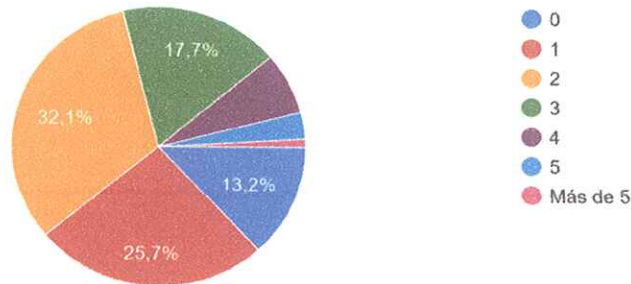
1.204 respuestas



Así mismo y frente al número de personas a cargo se tiene que de un total de 1.204 respuestas el 32.1% tienen 2 personas a cargo, seguido del 25.7% con 1 persona a cargo dentro de su núcleo familiar, como se evidencia en el siguiente gráfico:

NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

1.204 respuestas

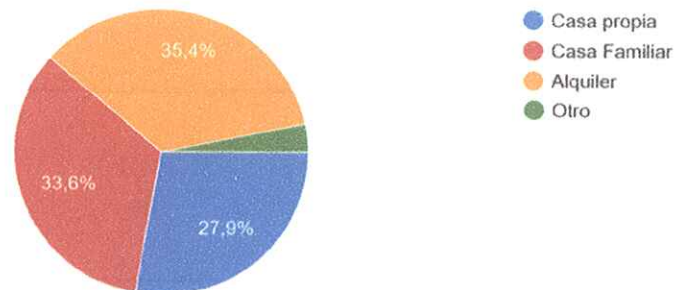


• Condiciones de vivienda

Se evidencia que del total de 1.204 respuestas, el 35.4% de los Servidores públicos y colaboradores del Hospital, viven en vivienda arrendada, mientras que el 33.6% viven en casa familiar y un 27.9% bien en casa propia, como lo muestra el siguiente gráfico.

TIPO DE VIVIENDA

1.204 respuestas

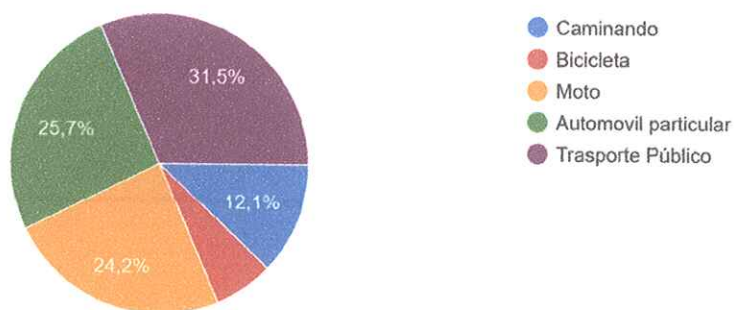


• Uso de medio de transporte para desplazarse al sitio de trabajo

El resultado de la encuesta evidencia que de un total de 1.204 respuestas un 31.5% de servidores públicos y colaboradores se desplazan al sitio de trabajo en transporte público, mientras que un 25.7% se desplazan en automóvil particular, el 24.2% en motocicleta y un 12.1% se despalza caminando, y el 6.5% se desplaza utilizando la bicicleta como vehículo de transporte, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Que medio de transporte usa para desplazarse al sitio de trabajo

1.204 respuestas



9.- PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

PATOLOGÍAS	NÚMERO	PORCENTAJE
VICIO DE REFRACCIÓN	100	71.9%
SOBREPESO Y OBESIDAD	71	51%
HTA	31	22.3%
SD ANSIEDAD Y DEPRESIÓN	23	16.5%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	20	14.4%
DISLIPIDEMIA	19	13.6%
SD TUNEL DEL CARPO	15	10.8%
HERNIA DISCAL	12	8.6%
HIPOTIROIDISMO	11	7.9%
CARDIOPATIA	10	7.2%
PTERIGIO	9	6.5%

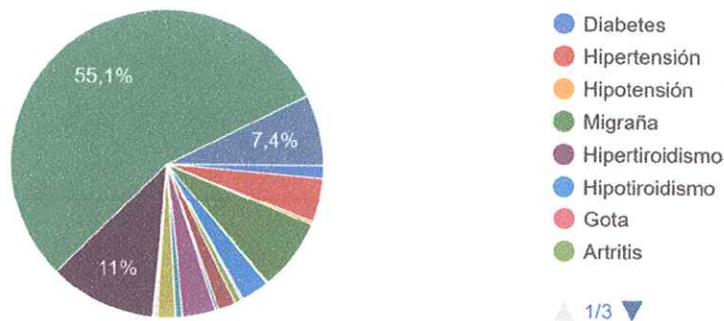
El anterior gráfico evidencia que el 71% de los Servidores Públicos presenta Vicio de Refracción, seguido del 51% de los Servidores Públicos que se encuentra en obesidad y sobrepeso y el 22.3% de los Servidores Públicos presenta Hipertensión Arterial.

10. CAUSAS DE MORBILIDAD DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

Se tiene que del total de los Encuestados que incluye Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital el 55.1% presenta migraña, seguido de un 11% que presenta Hipertiroidismo, y un 7.4% presenta diabetes, como lo establece el siguiente gráfico.

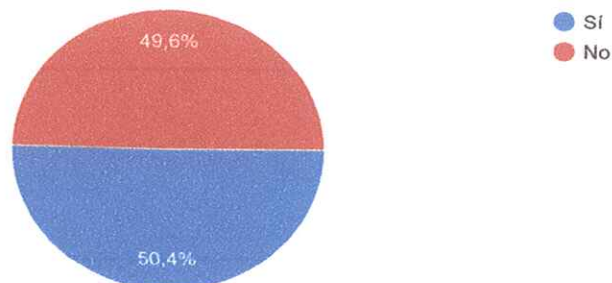
Sufre de alguna de estas enfermedades

1.204 respuestas



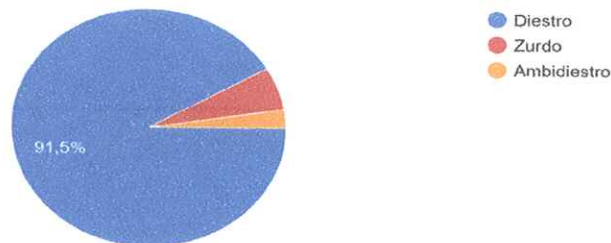
Usa gafas o lentes de contacto

1.204 respuestas



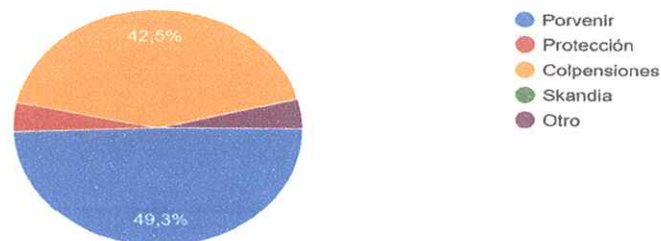
Se evidencia que del total de 1.204 encuestados, el 50.4% usa gafas o lentes de contacto. Así mismo 91.5% presenta una condición en el uso de mano derecha predominante, como a continuación se detalla:

Cual es su condición en el uso de la mano dominante
1.204 respuestas



• **Afiliación del Talento Humano al Sistema General de Seguridad Social**

Fondo de Pensiones al que se encuentra afiliado o afiliada
1.204 respuestas



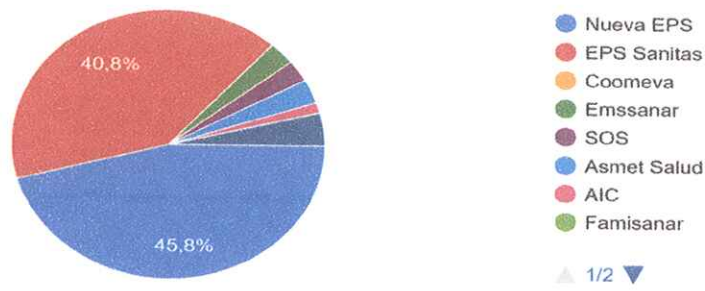
Se

evidencia que de un total de 1.204 encuestados la población mayoritaria se encuentra afiliada en Pensiones al Régimen de Ahorro Individual a través de Fondos Privados con un 49.3% frente al 42.5% que se encuentra afiliado al Régimen de Prima Media, administrado por Colpensiones.

Fondo de Cesantías al que se encuentra afiliado o afiliada
1.204 respuestas

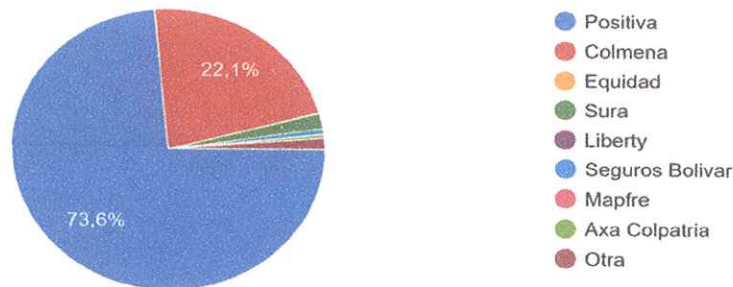



Empresa Promotora de Salud al que se encuentra afiliado o afiliada
1.204 respuestas



Se observa en los gráficos que el total de los encuestados es decir 1.204 registros presentan en su totalidad afiliación a Fondos de Cesantías y a Empresas Promotoras de Salud y a Administradora de Riesgos Laborales.

Administradora de Riesgos Laborales al que se encuentra afiliado o afiliada
1.204 respuestas



11. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los datos obtenidos durante la presente Caracterización y con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de Caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se hacen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Responder a través de los diferentes programas de bienestar e incentivos a las necesidades y expectativas del Talento Humano, determinando las actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad y eficiencia, garantizando el mayor cubrimiento institucional.



Confianza y valor para su vida

NIT. 891.580.002-5

GESTION TALENTO HUMANO

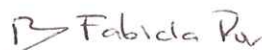
FO-ARH-01

Versión: 04

Página 22 de 22

- ✓ Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los Servidores Públicos y favorecer la integración del Talento Humano recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.
- ✓ Generar a través de los procesos de Inducción y Reinducción, un entorno que permita iniciar al Talento Humano en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, e instruirlo en los mecanismos del servicio público, con base en aspectos como la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los Servidores públicos y colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Se sugiere hacer uso de los resultados indicados como insumo para la actualización de la base de datos.
- ✓ La caracterización del Talento Humano permite segmentar la población, para establecer los temas del Plan Institucional de Capacitación (PIC), que mejoren sus competencias y garantizando con ello la adecuada destinación de los recursos que se asignan anualmente en este Plan.
- ✓ La caracterización del Talento Humano igualmente brinda las herramientas al Hospital Universitario San José de Popayán, para evaluar el perfil profesional del talento humano y verificar que esté acorde con los requerimientos de los servicios, en sus áreas asistenciales y administrativas.

Popayán 16 de Noviembre de 2021



BÉTTY FABIOLA ROJAS GALLEGO

Profesional Universitario Gr2

Jefe de Talento Humano

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr.2 Jefe de Talento Humano

Proyectó: Patricia Torjano Bonilla Profesional Universitario Gr2

Proyectó: Oscar Javier Lopez Gómez Auxiliar Administrativo Gr5 (E)

Anexo: Aplicativo Encuesta Caracterización Talento Humano 2021 N/A

Archivado en: según TRD Talento Humano

Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca

Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co

www.Hospitalsanjose.gov.co

Líneas de atención: 8234508 ext. 101

Oficina de atención al usuario: 3206651134

