RESOLUCION No 0570 DE 2023

(29 DIC 2023

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2024.

LA GERENTE DELEGADA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en la Resolución Número 546 del 26 de diciembre de 2023, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*, en el capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"

Que el Decreto Número 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado y se establece que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *"aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia"*

Que el Decreto Número 1567 de 1998 Establece que para promover una atención integral al empleado y proporcionar un desempeño productivo, los programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Que así mismo la reglamentación vigente compilada en el Decreto Número 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario de la Función Pública establece que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional,

RESOLUCION No 0570 DE 2023

(29 DIC 2023)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2024.

artístico y cultural, así como la promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Que los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios de que trata el Decreto Número 1567 de 1998 se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia y que tendrán derecho a beneficiarse de los planes de incentivos que diseñe cada entidad los empleados de carrera y los de Libre nombramiento y remoción, según lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto - Ley 1567 de 1998.

Que el Artículo 125 del Decreto Número 1572 de 1998, faculta para que el Jefe de la entidad adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señale en él los incentivos pecuniarios y los no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico, a los mejores equipos de trabajo de la entidad y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la misma.

Ley 734 de 2002, artículo 33, establece como derechos de todo servidor público en su numeral 4 "Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales", y en su numeral 5 "Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Que dando alcance al literal h), numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 la Comisión de Personal del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en Sesión de fecha 12 de Enero de 2021, aprueba la estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Sistema de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022.

Que el Decreto 1567 de 1998, «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado», en su artículo 25, establece:

RESOLUCION No 0570 DE 2023

(29 DIC 2023)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2024.

*«**ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*
(…)
d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad».

Que dando alcance al literal h), numeral 2 del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004 la Comisión de Personal del Hospital Universitario San José de Popayán ESE en Sesión de fecha 26 de Diciembre de 2023, la Comisión de Personal de la Entidad aprobó la estructura del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Sistema de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024.

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL SISTEMA DE ESTÍMULOS que comprende el **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS** para el año 2024 en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO,** el cual se anexa y hace parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el rubro de Gastos de Funcionamiento conforme al Acuerdo Numero Acuerdo Número 015 del 27 de noviembre de 2023, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO TERCERO: INTEGRAR el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024, con los demás Planes Institucionales y Estratégicos, al Plan de Acción del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y conforme lo dispone el Decreto Número 612 de 2018.

RESOLUCION No 0570 DE 2023

(29 DIC 2023)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CORRESPONDIENTE A LA VIGENCIA 2024.

ARTICULO CUARTO: EVALUACION. EL Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, será ejecutado y evaluado por el área de Talento Humano de la Entidad.

ARTICULO QUINTO: DIVULGACION. Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024, serán divulgadas en la Página Intranet del Hospital por el áea de Talento Humano del Hospital y serán de obligatorio cumplimiento para los Servidores Públicos conforme a la Ley 1952 de 2019.

ARTICULO SEXTO: VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir del 01 de enero de 2024 y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Popayán,

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

LUCY XIMENA IBARRA HERNANDEZ
Gerente Delegada

Revisó: Luis Felipe Muñoz Hurtado Enfermero Gr1- Jefe de Talento Humano
Elaboró: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2
Anexos: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024









Dirección: Carrera 6 # 10N – 142 Popayán – Cauca
Email: talentohumano@hospitalsanjose.gov.co
Líneas de atención: 8234508 ext. 112
Oficina de atención al usuario: 3206651134
www.Hospitalsanjose.gov.co

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. MARCO CONCEPTUAL
4. OBJETIVO ESTRATEGICO
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. BENEFICIARIOS
8. INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024
9. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
10. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2024
11. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE
12. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO CONSOLIDADO
13. PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.
14. PLAN DE ACCION
15. PRINCIPALES CAUSAS DE MORBILIDAD ENTRE SERVIDORES PUBLICOS Y COLABORADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN ESE.
16. RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES
17. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES
18. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2024
19. RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL
20. RESULTADOS PERCEPCION DE CODIGO DE INTEGRIDAD
21. PLAN DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
22. ENTIDADES DE APOYO
23. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
24. PROGRAMA DE INCENTIVOS
25. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA Y RETIRO
26. EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
27. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS
28. OBLIGACIONES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN ESE
29. PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024
30. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

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 se convierte en el principal factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos.

Para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado su Talento Humano es un pilar fundamental y es por ello que su bienestar es una prioridad para la institución, lo que hace que las políticas y procedimientos, incidan directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura organizacional y en el logro de las metas institucionales.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Por esta razón el área de Gestión del Talento Humano del Hospital, durante la vigencia 2023 realizó una Encuesta de Identificación de Necesidades dirigida a los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad con el fin de generar un diagnóstico, que brinde la información necesaria para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos diseñado por el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2024, busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar. Lo anterior, con el fin de promover un desempeño eficiente y eficaz en una organización con un ambiente laboral más feliz.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar: *Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022*, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de la vigencia 2024, se enfoca en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital. En este sentido el Plan de Bienestar Social de la vigencia 2024 incluye las actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral, que conecten con los diferentes momentos de vida de los Servidores Públicos.

En consecuencia, el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 incluye aquellas actividades que tuvieron la mayor acogida entre los Servidores y Colaboradores que participaron en el diligenciamiento de la encuesta, así como aquellas actividades de relevancia estratégica para garantizar el bienestar del Talento Humano. El presente Plan incluye igualmente el cronograma para la realización de las actividades de

Bienestar e Incentivos, así como la manera en que se realizará su medición y seguimiento.

Para este logro es importante señalar que la ejecución y mayor cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, requiere de la participación y compromiso del Nivel Directivo de la Entidad, los Servidores Públicos y la adherencia de los Colaboradores del Hospital, quienes independientemente de su forma de vinculación, prestan sus servicios profesionales y de apoyo a la Gestión Institucional.

2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes que regulan la implementación del Plan de Estímulos que comprende el Plan de Bienestar Social e Incentivos en las entidades del sector público son:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan:

> *"(…) **Artículo 52** modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*
>
> *El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.*
>
> *El Estado fomentar estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (…).*
>
> *(…) **Artículo 70.** Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.*
>
> *La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (…)".*

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: *"(…) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad (…)".*

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en el artículo 19 del capítulo II ibídem, establece que: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*

El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos *"(…) procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (…)".*

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 se formula con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber:

"(…)

a. *Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
b. *Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
c. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*

d. *Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;*
e. *Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional (…). "*

Bienestar Social.

"Artículo 20. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. "

Programa de Incentivos.

"Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- ➢ *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
- ➢ *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.*
- ✓ *Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.*
- ✓ *Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos."*

Por otra parte, el **Artículo 37 de la ley 1952 de 2019**, establece que además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

" (…)
3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes…"

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el parágrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

En este sentido, a continuación, se citan las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social*

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
2. *Artísticos y culturales.*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Parágrafo 1°. *(Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*

Artículo 2.2.10.3. *Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.*

Artículo 2.2.10.4. *No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.*

Artículo 2.2.10.5. *La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

1. *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
2. *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

Artículo 2.2.10.6. *Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*

Artículo 2.2.10.7. *De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
3. *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*

4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*
6. *Adelantar programas de incentivos.*

Parágrafo. *El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.*

Artículo 2.2.10.8. *Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.*

Artículo 2.2.10.9. *El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y en todo caso se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. *Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.*

Artículo 2.2.10.10. *Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.*

Parágrafo. *El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción*

serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.*

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. *Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

Artículo 2.2.10.13. *Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*

1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.*

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14*. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
2. *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.*

Artículo 2.2.10.15. *Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*

1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
2. *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*
3. *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*
4. *El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.*
5. *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.*

Parágrafo 1º. *Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.*

Parágrafo 2º. *El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.*

Artículo 2.2.10.16. *En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.*

Artículo 2.2.10.17. *Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal."*

El Decreto 612 de 2018 *"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"* en su Artículo 1 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14., determina que *".....deberán integrar los planes institucionales y*

estratégicos..." entre los que se encuentra en el numeral 7 el Plan de Incentivos Institucionales".

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017, el cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

3. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones permiten comprender el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado diseñado para la vigencia 2024:

Bienestar Social:

Hace referencia al conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Calidad de Vida Laboral:

La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

La calidad de vida laboral como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral y que repercuten tanto en la productividad como en el ambiente laboral de la institución. Este concepto gira en torno a dos ejes: clima laboral y cultura organizacional.

Clima Laboral:

Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Cultura Organizacional:

Es el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de ella su forma de comportamiento". Cultura Organizacional denominada "Cultura San José", busca el fortalecimiento y afianzamiento de valores, costumbres, creencias y comportamientos que nos identifiquen como organización.

Riesgo Psicosocial:

La OIT y la OMS definen como riego psicosocial las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Factores psicosociales:

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. (Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.)

Desvinculación Asistida:

Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Programas de Bienestar Social:

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de

satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Son beneficiarios de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. (Decreto Ley 1567 de 1998 art. 20)

Sistema de Estímulos:

El Sistema de Estímulos se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en desempeño de la labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Los programas de bienestar social e incentivos constituyen uno de los componentes del sistema de estímulos, y se deben formular y ejecutar de forma anual (Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 13).

4. OBJETIVO ESTRATÉGICO.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y el de sus familias, encaminados a afianzar el sentido de pertenencia a la entidad y que redunden en un mejor servicio para la ciudadana, alineado con la política pública de servidores saludables y gestión sostenible de la Función Pública.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Fortalecer la calidad de vida de los Servidores Públicos del Hospital de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los Servidores Públicos, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

6. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2024, responde a un diagnóstico de preferencias y necesidades resultante de la aplicación de la Encuesta de Identificación de Necesidades, diseñada por el área de Talento Humano. La encuesta fue diligenciada en los meses de octubre y noviembre de 2023 por Servidores Públicos de la Entidad, con la adherencia de los colaboradores de la institución en las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, para su posterior consolidación de los resultados; así mismo se tuvo en cuenta los resultados generales de la aplicación de la encuesta de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada por las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano del Hospital.

7.- BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social el Estado vigencia 2024, todos los Servidores Públicos de la Entidad independientemente de su forma de vinculación legal y reglamentaria, así como su núcleo familiar. Podrán adherirse los Colaboradores que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde con los requerimientos de acreditación y calidad, por lo que se hace necesario crear programas que permitan la inclusión y participación de todos los colaboradores de la institución como política de Estado, y de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

8. INSUMOS PARA LA FORMULACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital para la vigencia 2024, se formula teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública,
- Guía de Estímulos para los Servidores Públicos,
- Resultados de la Caracterización del Talento Humano 2023

- Resultados de la Medición de Clima Organizacional 2023,
- Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial elaborado por la Administradora de Riesgos Laborales POSITIVA ARL 2023.
- Los resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar Social e Incentivos aplicada en los meses de octubre y noviembre de 2023.

9. EJES TEMATICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

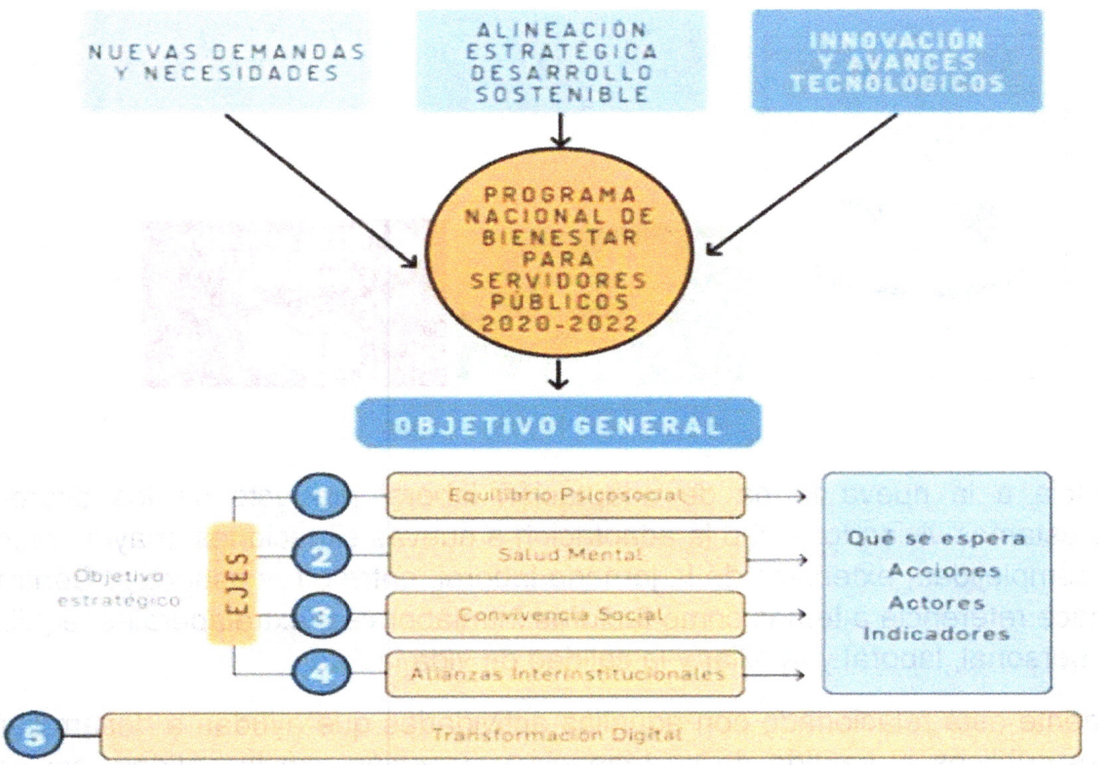


Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública 2020

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 que lo define como : (…) *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."*

El Programa Nacional de Bienestar: *"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022"* expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció los Ejes temáticos de los Programas de Bienestar Social, que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, los cuales se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) , las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial



Hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Eje 2. Salud Mental



Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3. Convivencia Social





Este eje hace referencia a las acciones que la Entidad debe implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Incluye acciones para la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Eje 4. Alianzas Interinstitucionales



El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Eje 5. Transformación Digital.



La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento.

10.- RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2024.

- **Línea de Base.**

- Para la caracterización del Talento Humano se tuvo en cuenta la información registrada en las bases de datos de la Entidad a 31 de Octubre de 2023, con un

total 2.192 personas y los resultados de la encuesta realizada durante la vigencia 2022 dirigida a Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital.

- En el mismo sentido se verificó la información de los 124 Servidores Públicos registrada en el SIGEP con sujeción a las disposiciones que sobre la Protección de Datos Personales establece la Ley 1581 de 2012.

- **Resultados de la Caracterización respecto de Servidores Públicos 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:

- **Distribución de Cargos por Nivel Jerárquico.**

A 30 de Noviembre de 2023, la Planta Global de Personal aprobada para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, está conformada por un total de ciento ochenta y ocho (188) cargos, de los cuales ciento veinticuatro cargos (124) se encuentran provistos y distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Gerente	2	1	0	0	1
	Subgerente Administrativo y Financiero	1	1	0	0	1
	Subgerente científico	1	1	0	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1	1	0	0	1
	Jefe Oficina Asesora Planeación	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno Disciplinario	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno	1	1	0	0	1
Profesional	Almacenista General	1	1	0	0	1
	Tesorero General	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	1	0	1	0	1
	Profesional Universitario	2	5	3	0	8
	Profesional Especializado Área Salud	1	1	1	0	2
	Enfermero	1	17	9	8	34
	Enfermero Especialista	1	2	0	3	5
	Médico General ½ tiempo	1	1	0	0	1
	Médico General	1	3	2	0	5
	Médico Especialista ½ tiempo	1	0	1	0	1
	Médico Especialista	1	9	1	0	10

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
	Profesional Universitario Área Salud	2	1	0	0	1
	Profesional Universitario Área Salud	3	2	1	0	3
	Profesional Universitario	3	1	0	0	1
	Profesional Universitario	4	1	0	0	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	5	1	0	1	2
	Auxiliar Administrativo	3	18	2	0	20
	Secretaria Ejecutiva	3	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	2	0	1	0	1
	Auxiliar Área Salud	5	46	28	0	74
	Auxiliar Área Salud	4	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	3	1	2	0	3
	Auxiliar Área Salud	1	2	0	0	2
Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Mantenimiento		1	0	0	1
	Operario de Servicios Generales		1	0	0	1
Total Personal			**124**	**52**	**12**	**188**

- **Distribución de Cargos Provistos a 30 de noviembre de 2023**

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN
SARRIA PORRAS CESAR EDMUNDO	Gerente Empresa Social Del Estado Gr.2	Gerencia	Periodo Fijo	Periodo Fijo
BLANDON FAJARDO MARÍA FERNANDA	Médico General Gr.1	Referencia Y Contra-Referencia	Profesional	Provisionalidad
VARGAS HENRY	Auxiliar De Mantenimiento	Infraestructura Y Tecnología	Trabajador Oficial	Trabajador Oficial
MOLINA BENAVIDES ROSA PAULA	Operario De Servicios Generales	Servicios Generales Aseo	Trabajador Oficial	Trabajador Oficial
ROSERO VARGAS OSCAR FERNANDO	Subgerente Científico Gr.1	Subgerencia Científica	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
IBARRA HERNÁNDEZ LUCY XIMENA	Subgerente Administrativo Y Financiero Gr.1	Subgerencia Administrativa	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
NORVEY IVAN ORTIZ LARA	Jefe De Oficina Asesora Jurídica Gr.1	Representación Jurídica	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
BURBANO DAZA HUGO ERNESTO	Jefe De Oficina Asesora Planeación Gr.1	Oficina Asesora De Planeación	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
SOLARTE LÓPEZ MARÍA FERNANDA	Médico General Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Carrera Administrativa
TORRES RODRÍGUEZ JUAN CARLOS	Médico General Gr.1	Cirugía	Profesional	Carrera Administrativa
ALBOR CÁRDENAS SHIRLEY PATRICIA	Médico General Gr.1	Venta De Servicios	Profesional	Provisionalidad
GONZÁLEZ CERÓN ROCIÓ DEL CARMEN	Médico Especialista Gr.1	Unidad De Salud Mental	Profesional	Carrera Administrativa
OROZCO CARVAJAL FERNANDO ELIFAR	Médico Especialista Gr.1	Cuidado Intensivo Adultos	Profesional	Carrera Administrativa

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN
CAICEDO RODRÍGUEZ MARTHA ISABEL	Médico Especialista Gr.1	Madre Canguro	Profesional	Provisionalidad
MELÉNDEZ GUEVARA PEDRO DARÍO	Médico Especialista Gr.1	Farmacia Dispensación	Profesional	Provisionalidad
BUCHELI CALVACHE CLAUDIA XIMENA	Médico Especialista Gr.1	Seguridad Y Salud En El Trabajo	Profesional	Provisionalidad
ERAZO RODRÍGUEZ OLGA CECILIA	Médico Especialista Gr.1	Aseguramiento De La Calidad	Profesional	Provisionalidad
ZÚÑIGA BUITRÓN AMPARO AIDÉ	Médico Especialista Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Provisionalidad
BURBANO MELÉNDEZ PEDRO VOLTAIRE	Médico Especialista Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Provisionalidad
RIVERA COLLAZOS GUMERCINDO	Médico Especialista Gr.1	Estancia General Quirúrgica	Profesional	Provisionalidad
QUILINDO DIEGO FERNANDO	Almacenista General Gr.1	Almacén	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
CHÁVEZ SANDOVAL CLAUDIA XIMENA	Profesional Universitario Gr.2	Oficina Asesora De Planeación	Profesional	Provisionalidad
GONZÁLEZ MARTÍNEZ JHON JAIRO	Profesional Universitario Gr.2	Presupuesto	Profesional	Provisionalidad
VIVAS DULCE OVARD ERNEY	Profesional Universitario Gr.2	Costos	Profesional	Provisionalidad
VELOZA SANDOVAL NORMA NELLY	Profesional Universitario Gr.2	Control Interno Disciplinario	Profesional	Provisionalidad
TORIJANO BONILLA CARMEN PATRICIA	Profesional Universitario Gr.2	Talento Humano	Profesional	Provisionalidad
CASTRO LOPEZ ELSA DE L	Profesional Universitario Gr.3	Apoyo Psicosocial	Profesional	Carrera Administrativa
LARA R. AYDA DEL SOCORRO	Profesional Universitario Gr.4	Consulta Especializada	Profesional	Carrera Administrativa
CHAVARRO CÁRDENAS MARÍA MORELY	Profesional Universitario Área Salud Gr.2	Laboratorio Clínico	Profesional	Provisionalidad
PAZ PEÑA CLARA INÉS	Profesional Universitario Área Salud Gr.3	Terapia Física	Profesional	Carrera Administrativa
CHAMORRO ARRIETA ANGÉLICA PATRICIA	Profesional Universitario Área Salud Gr.3	Terapia Física	Profesional	Carrera Administrativa
BRAVO ENRÍQUEZ EDDY LORENA	Profesional Especializado Área Salud Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Provisionalidad
CASTRILLÓN PAZ HENRY	Enfermero Gr.1	Cuidado Intermedio Adultos	Profesional	Carrera Administrativa
ROSERO GARCÍA AMANDA YANETH	Enfermero Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Carrera Administrativa
DORADO PÉREZ MARILÚ	Enfermero Gr.1	Estancia General Pediátrica	Profesional	Carrera Administrativa
OSPINO PALTA CARMEN YISSEL	Enfermero Gr.1	Aseguramiento De La Calidad	Profesional	Carrera Administrativa
PALACIOS PINEDA MARIO GERMAN	Enfermero Gr.1	Cuidado Intermedio Adultos	Profesional	Carrera Administrativa
ROJAS CONSTAIN MADY AMALFI	Enfermero Gr.1	Aseguramiento De La Calidad	Profesional	Carrera Administrativa
SOLANO LÓPEZ OMAR ARTURO	Enfermero Gr.1	Oficina Asesora De Planeación	Profesional	Carrera Administrativa
MUÑOZ HURTADO LUIS FELIPE	Enfermero Gr.1	Oficina Asesora De Planeación	Profesional	Carrera Administrativa
SÁNCHEZ CÓRDOBA ALMA PIEDAD	Enfermero Gr.1	Auditoría De Cuentas	Profesional	Carrera Administrativa
VALENCIA HENAO JANNET MERARY	Enfermero Gr.1	Coordinación De Enfermería	Profesional	Carrera Administrativa
PASQUEL HOYOS OLGA ROCÍO	Enfermero Gr.1	Coordinación De Enfermería	Profesional	Carrera Administrativa
BALCÁZAR TRUJILLO ARGENIS	Enfermero Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Carrera Administrativa
ITUYAN ESCILDA	Enfermero Gr.1	Estancia General Traumatológica	Profesional	Carrera Administrativa

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN
ENRÍQUEZ VIDAL ROSA AMALIA	Enfermero Gr.1	Oncología	Profesional	Carrera Administrativa
PARRA OBANDO BRISEIDA	Enfermero Gr.1	Estancia General Quirúrgica	Profesional	Provisionalidad
FERNÁNDEZ MEDINA GLORIA MARÍA	Enfermero Gr.1	Estancia General Pediátrica	Profesional	Provisionalidad
SÁNCHEZ SALAMANCA RUBÉN DARÍO	Enfermero Gr.1	Cuidado Intermedio Adultos	Profesional	Provisionalidad
MUÑOZ MARÍA ARIELA AMPARO	Enfermero Especialista Gr.1	Supervisión Y Vigilancia	Profesional	Carrera Administrativa
ASTUDILLO TROCHEZ MARÍA LEIDI	Auxiliar Administrativo Gr.3	Cuidado Intensivo Adultos	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ARTEAGA CÓRDOBA EDISON	Auxiliar Administrativo Gr.3	Cartera	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ORTIZ CASTRO HERMES	Auxiliar Administrativo Gr.3	Contabilidad	Carrera Administrativa	Provisionalidad
RODRÍGUEZ VILLAMIZAR JOSÉ ALIRIO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Farmacia Dispensación	Carrera Administrativa	Provisionalidad
CONSTAIN VIVAS GERARDINA DEL SOCORRO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Oficina Asesora De Planeación	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MUÑOZ AYALA CARLOS HUGO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Supervisión Y Vigilancia	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MUÑOZ DORADO MARIA MELBA	Auxiliar Administrativo Gr.3	Facturación	Carrera Administrativa	Provisionalidad
BELTRÁN PERAFAN HERNANDO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Supervisión Y Vigilancia	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
LÓPEZ GÓMEZ OSCAR JAVIER	Auxiliar Administrativo Gr.3	Talento Humano	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
PITO URBANO CRISTINA AMPARO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Gerencia	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GÓMEZ GUEVARA MARÍA DEL SOCORRO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Atención Al Usuario	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
QUIJANO PAZ ELIZABETH	Auxiliar Administrativo Gr.3	Cirugía	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
BOLAÑOS SOLANO OLIVER ANTONIO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Almacén	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
PIAMBA LÓPEZ MARICELA	Auxiliar Administrativo Gr.3	Facturación	Carrera Administrativa	Provisionalidad
CUERO ANCHICO NEMECIO	Auxiliar Administrativo Gr.3	Almacén	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
VALLEJO HERNÁNDEZ MARÍA SUSANA	Auxiliar Administrativo Gr.3	Talento Humano	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ORDOÑEZ GIRÓN GENNY LIBIA	Auxiliar Administrativo Gr.3	Tesorería	Carrera Administrativa	Provisionalidad
GUERRERO ERAZO JESÚS HERNÁN	Auxiliar Administrativo Gr.3	Cartera	Carrera Administrativa	Provisionalidad
PEÑA BEDOYA ADRIANA JAEL	Auxiliar Administrativo Gr.3	Supervisión Y Vigilancia	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MEJÍA AGREDO LISBETH	Auxiliar Administrativo Gr.5	Talento Humano	Carrera Administrativa	Provisionalidad
PAZ QUINTERO LUZ DARY	Auxiliar Área Salud Gr.1	Central De Esterilización	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ORTEGA HUMBERTO	Auxiliar Área Salud Gr.1	Central De Esterilización	Carrera Administrativa	Provisionalidad
VÁSQUEZ FUENTES LUZ MARÍA	Auxiliar Área Salud Gr.3	Laboratorio Clínico	Carrera Administrativa	Provisionalidad
BOJORGE MOSQUERA MERY	Auxiliar Área Salud Gr.3	Estancia General Pediátrica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
OROBIO SALAZAR ELVIRA	Auxiliar Área Salud Gr.4	Imagenología	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CRUZ FABARA EUDORO	Auxiliar Área Salud Gr.5	Central De Esterilización	Carrera Administrativa	Provisionalidad

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN
CAPOTE GONZÁLEZ MARÍA GUILLERMINA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Medica	Carrera Administrativa	Provisionalidad
GARCÍA LEMUS RUBIELA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Consulta Especializada	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ROSERO MARTÍNEZ LUZ DEIFILIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Atención Al Usuario	Carrera Administrativa	Provisionalidad
RIVAS GLORIA MARÍA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Epidemiologia Y Estadística	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MÉNDEZ MUÑOZ MARÍA TERESA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Terapia Física	Carrera Administrativa	Provisionalidad
APRAEZ DORADO LIDA LUCIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Consulta Especializada	Carrera Administrativa	Provisionalidad
FERNÁNDEZ GÓMEZ MARÍA MERCEDES	Auxiliar Área Salud Gr.5	Cuidado Intensivo Adultos	Carrera Administrativa	Provisionalidad
PINO BRAVO JAVIER	Auxiliar Área Salud Gr.5	Cuidado Intensivo Adultos	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MUÑOZ MORENO CECILIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Consulta Especializada	Carrera Administrativa	Provisionalidad
VIDAL SERNA FRANCIA ELENA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Terapia Respiratoria	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ROJAS MARTINA YICEL	Auxiliar Área Salud Gr.5	Sala De Partos	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
LÓPEZ ANACONA GLORIA ALICIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia Medico Quirúrgica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GARZÓN MERA ANA BEIBA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Prevención Y Control De Infecciones	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
PINO ZÚÑIGA MARGOTH	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Traumatológica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
RODRÍGUEZ ADRIANA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Urgencias Ginecología	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
BURBANO VELASCO ROCÍO DEL PILAR	Auxiliar Área Salud Gr.5	Aseguramiento de la Calidad	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
MARTÍNEZ NEFER STELLA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Quirúrgica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
ERAZO CASTRO MARÍA ROCÍO	Auxiliar Área Salud Gr.5	Aseguramiento De La Calidad	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
BRAVO SÁNCHEZ DALILA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Convenios Docencia Servicio	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GONZÁLEZ ORTEGA LUPE	Auxiliar Área Salud Gr.5	Consulta Especializada	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GUACHETA YANET PATRICIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Epidemiologia Y Estadística	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
FLOR LEÓN MARY SOL	Auxiliar Área Salud Gr.5	Consulta Especializada	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
MUÑOZ SÁNCHEZ MARÍA DEL CARMEN	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Traumatológica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
PÉREZ HOYOS CARMEN YAQUELIN	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia Medico Quirúrgica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
SÁNCHEZ VILLA GLORIA ALEJANDRA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Urgencias Adultos	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
RISUEÑO MORA SANDRA BIBIANA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Quirúrgica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CASTRO PINO EMIRA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Medica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GÓMEZ ACOSTA CENOVIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Central De Esterilización	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
ORTEGA ORTEGA ERNESTINA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Cirugía	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CAICEDO SAMBONI CARMEN ROSA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Urgencias Adultos	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
MOSQUERA ANACONA FELISA ASTRID	Auxiliar Área Salud Gr.5	Atención Al Usuario	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
SOTELO CERÓN OLVER	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Quirúrgica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa

NOMBRE	CARGO	CENTRO DE COSTOS	NATURALEZA DEL CARGO	TIPO DE VINCULACIÓN
ZEMANATE PÉREZ ALDEMAR	Auxiliar Área Salud Gr.5	Urgencias Adultos	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
ALEGRÍA LEGARDA CARMEN JULIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Madre Canguro	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
GARZÓN LONGO MYRIAM OFARY	Auxiliar Área Salud Gr.5	Central De Esterilización	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CALVACHE BUITRÓN HUGO HERNAN	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Medica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
NARVÁEZ GÓMEZ LOURDES NERI	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Gineco-Obstetrica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CARLOSAMA MARTINEZ LIBIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Unidad De Salud Mental	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CATUCHE ORDOÑEZ AMANDA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Unidad De Salud Mental	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
CAMPO SÁNCHEZ LEONOR	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Gineco-Obstetrica	Carrera Administrativa	Carrera Administrativa
MUÑOZ ROJO ROSA PASTORA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Atención Al Usuario	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ASTUDILLO SOLÍS ELSA ALICIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Facturación	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MARTÍNEZ MARTÍNEZ LILIANA MARIA	Auxiliar Área Salud Gr.5	Epidemiologia Y Estadística	Carrera Administrativa	Provisionalidad
COQUE GARZÓN DEIBY DUBEY	Auxiliar Área Salud Gr.5	Cirugía	Carrera Administrativa	Provisionalidad
GAVILANES PALTA SANDRA ELIZABETH	Auxiliar Área Salud Gr.5	Estancia General Traumatológica	Carrera Administrativa	Provisionalidad
ZÚÑIGA TAPIA CLAUDIA ELENA	Secretaria Ejecutiva Gr.3	Gerencia	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
GÓMEZ FRANCO VÍCTOR FABIO	Asesor Control Interno Gr.1	Control Interno	Periodo Fijo	Periodo Fijo
GUZMÁN MUÑOZ ALEZANDRA	Tesorero General Gr.1	Tesorería	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción
VEGA ARIAS PAOLA ANDREA	Enfermero Especialista Gr.1	Aseguramiento De La Calidad	Carrera Administrativa	Provisionalidad
MEJÍA GÓMEZ JAIME	Asesor Control Interno Disciplinario Gr.1	Control Interno Disciplinario	Libre Nombramiento Y Remoción	Libre Nombramiento Y Remoción

- **Vacantes definitivas de Carrera Administrativa discriminadas por nivel jerárquico**

A 30 de noviembre de 2023, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de ciento catorce (114) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales deberán ser provistos mediante concurso de méritos en la modalidad abierto. Así mismo un total de 16 empleos fueron reportados para concurso de ascenso, a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se detalla:

Denominación	Código	Grado	Nivel	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3	Asistencial	13	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5	Asistencial	2	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	3	Asistencial	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	412	2	Asistencial	1	0
AUXILIAR AREA SALUD	412	1	Asistencial	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	412	5	Asistencial	44	0
ENFERMERO	243	1	Profesional	20	9
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	1	Profesional	4	4
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	Profesional	1	0
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	Profesional	1	0
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	Profesional	4	0
MEDICO ESPECIALISTA	213	1	Profesional	3	0
MEDICO GENERAL	211	1	Profesional	1	0
MEDICO GENERAL	211	1	Profesional	3	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	1	Profesional	2	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1	Profesional	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	Profesional	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	Profesional	2	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	Profesional	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2	Profesional	4	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	3	Profesional	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	2	Profesional	1	0
Total Convocatoria				**114**	**16**

Vacantes definitivas de Carrera Administrativa provistas en Provisionalidad.

A 30 de noviembre de 2023 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de cincuenta (50) empleos vacantes los cuales se encuentran provistos de manera transitoria en provisionalidad, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	NIVEL	CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD
Profesional Universitario	2	Profesional	5
Profesional Especializado Área Salud	1	Profesional	1
Enfermero	1	Profesional	3
Enfermero Especialista	1	Profesional	1
Médico General	1	Profesional	2
Médico Especialista	1	Profesional	7
Profesional Universitario Área Salud	2	Profesional	1
Auxiliar Administrativo	5	Asistencial	1
Auxiliar Administrativo	3	Asistencial	11
Auxiliar Área Salud	5	Asistencial	16
Auxiliar Área Salud	1	Asistencial	2
Total Personal			**50**

Vacantes definitivas de Carrera Administrativa provistas mediante Encargo.

A 30 de noviembre de 2023, el Hospital cuenta con un total de 12 empleos de carrera administrativa los cuales se encuentran provistos mediante Encargo. Esta situación Administrativa consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. Los empleos en vacancia definitiva o temporal, solo serán provistos mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, conforme a continuación se presenta:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NIVEL	NUMERO DE VACANTES
Enfermero	243-01	1	Profesional	8
Enfermero Especialista	244-01	1	Profesional	3

Auxiliar Administrativo Gr.5	412-01	1	Auxiliar	1
Total				**12**

Total de vacantes definitivas de Carrera Administrativa sin proveer

A 30 de noviembre de 2023, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de Cincuenta y dos (52) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	CARGOS SIN PROVEER
Profesional Universitario	219-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	3
Profesional Especializado Área Salud	242-01	1	Profesional	1
Enfermero	243-01	1	Profesional	9
Médico General	211-01	1	Profesional	2
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario Área Salud	237-03	3	Profesional	1
Auxiliar Administrativo	407-03	3	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	412-05	5	Asistencial	28
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	2
Auxiliar Área Salud	412-02	2	Asistencial	1
TOTAL CARGOS				**52**

De lo anterior se colige que los casos de empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, deberán proveerse con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. Mientras este proceso de Convocatoria se surte por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSS), la administración podrá proveerlos de

manera transitoria a través de figuras como el encargo o el nombramiento en provisionalidad, de acuerdo con la necesidad Institucional.

- **Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación**

Se evidencia que, a 30 de noviembre de 2023, de 124 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos, un total de treinta y uno (31) Servidores ostentan la condición de Pre pensionables, que corresponde a un 25%.

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	18	14,52%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	27	21,77%
ENTRE 0 Y 3 AÑOS	31	25,00%
ENTRE 4 Y 10 AÑOS	35	28,23%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	6	4,84%
MAYOR A 15 AÑOS	7	5,65%
TOTAL	**124**	**100%**

Se registra que del total de los 124 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, 27 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 21.77% de la siguiente manera:

CENTRO DE COSTO	CARGO	TOTAL
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
	ENFERMERO GR.1	1
ATENCION AL USUARIO	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
CENTRAL DE ESTERILIZACION	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
CONSULTA ESPECIALIZADA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4	1
COORDINACION DE ENFERMERIA	ENFERMERO GR.1	1
CUIDADO INTENSIVO ADULTOS	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	1

CENTRO DE COSTO	CARGO	TOTAL
EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	2
FARMACIA DISPENSACION	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	1
GERENCIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
GINECOBSTETRICIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
IMAGENOLOGIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.4	1
LABORATORIO CLINICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.2	1
ONCOLOGIA	ENFERMERO GR.1	1
PREVENCION Y CONTROL DE INFECCIONES	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
SALA DE PARTOS	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
SUPERVISION Y VIGILANCIA	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	1
	ENFERMERO GR.1	1
	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	1
	MEDICO GENERAL GR.1	1
TERAPIA FISICA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD GR.3	1
UNIDAD DE SALUD MENTAL	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	1
URGENCIAS ADULTOS	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
TOTAL		**27**

- **Servidores Públicos con requisitos y con resolución:**

Se registra que del total de los 124 Servidores Públicos que integran la Planta de Cargos del Hospital, 18 Servidores han cumplido con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para acceder a la Pensión de Vejez, y cuentan con Acto Administrativo de reconocimiento pensional, correspondiente al 14.52%

CENTRO DE COSTO	CARGO	TOTAL
APOYO PSICOSOCIAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.3	1
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
ATENCION AL USUARIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
CENTRAL DE ESTERILIZACION	AUXILIAR AREA SALUD GR.1	1
CONSULTA ESPECIALIZADA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
CONTABILIDAD	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.3	1
ESTANCIA GENERAL MEDICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
ESTANCIA GENERAL QUIRURGICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
ESTANCIA GENERAL TRAUMATOLOGICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	2
FARMACIA DISPENSACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	1
REFERENCIA Y CONTRA-REFERENCIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
SUPERVISION Y VIGILANCIA	ENFERMERO GR.1	1
TALENTO HUMANO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	1
TERAPIA FISICA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
UNIDAD DE SALUD MENTAL	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	1
TOTAL		**18**

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL
DIRECTIVO	
ASESOR	
PROFESIONAL	**3**
ASISTENCIAL	**15**
TRABAJADORES OFICIALES	
TOTAL	**18**

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.

Así mismo y en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano, analizó las historias laborales de los servidores públicos de la planta de personal, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2024, solo se presentarán retiros por haber adquirido los derechos a la pensión de vejez; los demás servidores públicos que han cumplido los requisitos para obtener su pensión de vejez, no han cumplido la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto, en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

11.- PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE.

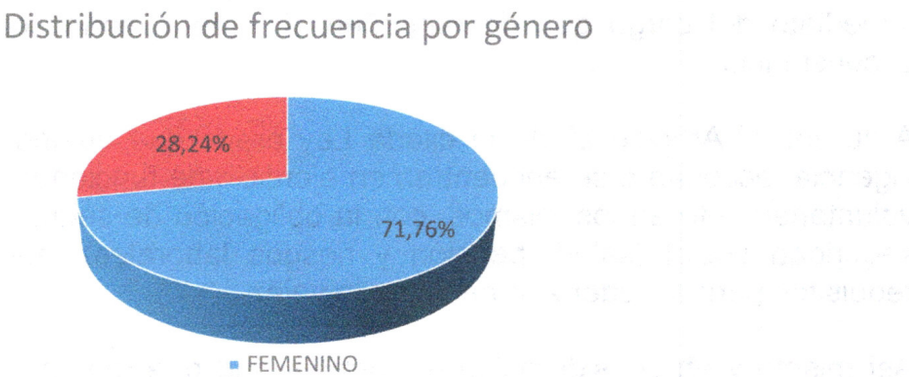
- **Variables demográficas de la población**

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

- **Distribución de frecuencia por género de trabajadores**

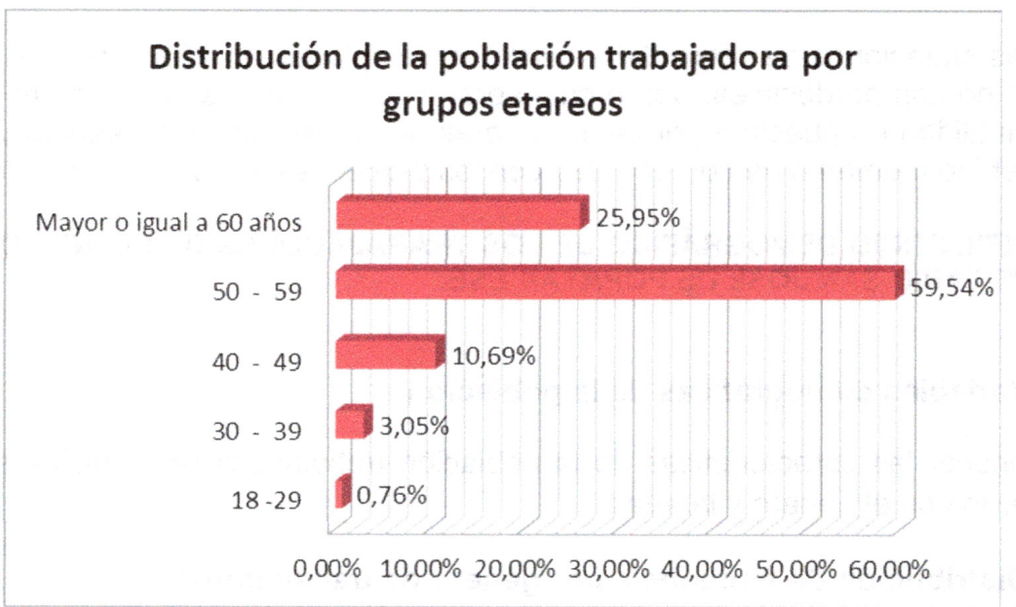
GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	89	71.%
MASCULINO	35	28. %

TOTAL	124	100 %

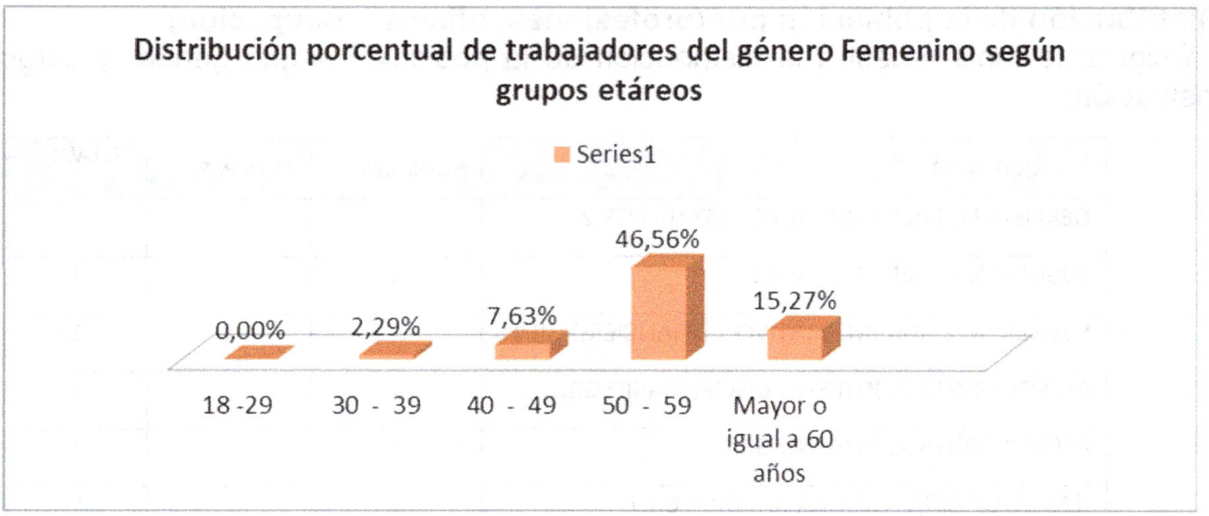


Se evidencia que el 71. % de los Servidores Públicos del Hospital son de género femenino.

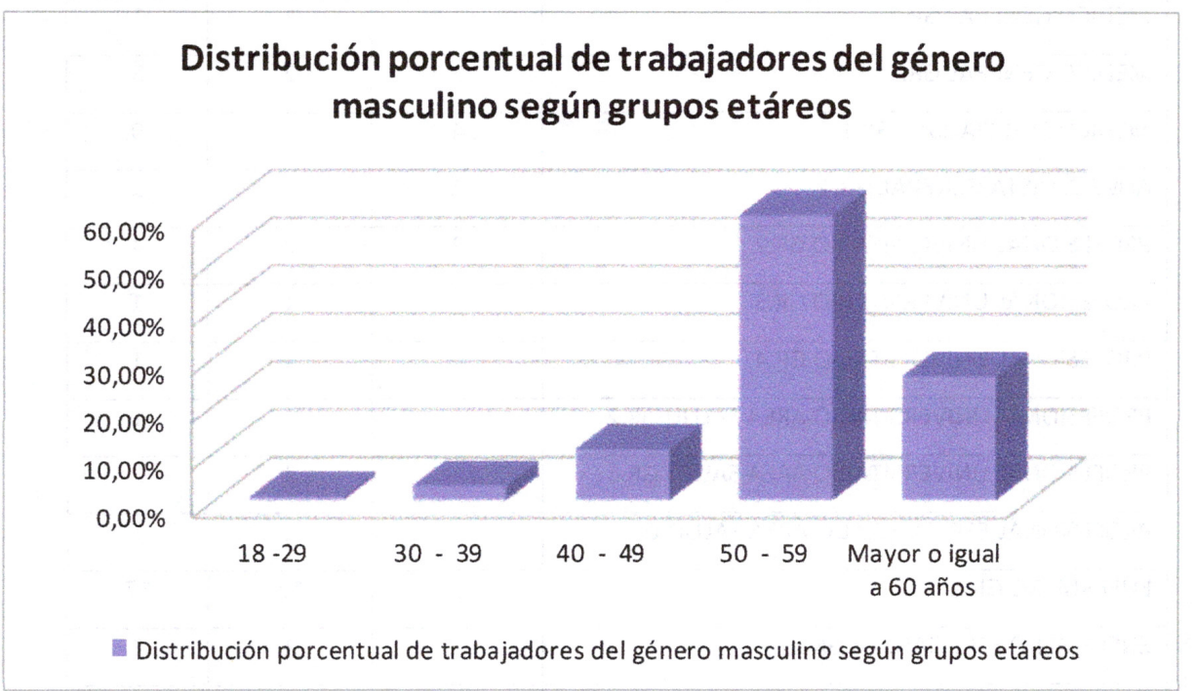
- **Distribución de la población trabajadora por grupos etéreos**



Se evidencia que el 59.54% de los trabajadores del Hospital Universitario San José de Popayán se encuentran entre los 50 y 59 años de edad.



Se evidencia que el 58.3% de los trabajadores del Hospital del género femenino se encuentran entre 50 y más años de edad.



Se evidencia que el 59.54 % de los trabajadores del Hospital que pertenecen al género masculino se encuentran entre los 50 y 59 años de edad

Distribución de la población por (profesiones, oficios u ocupación)

La siguiente tabla muestra la distribución de la población según género y cargos en la institución:

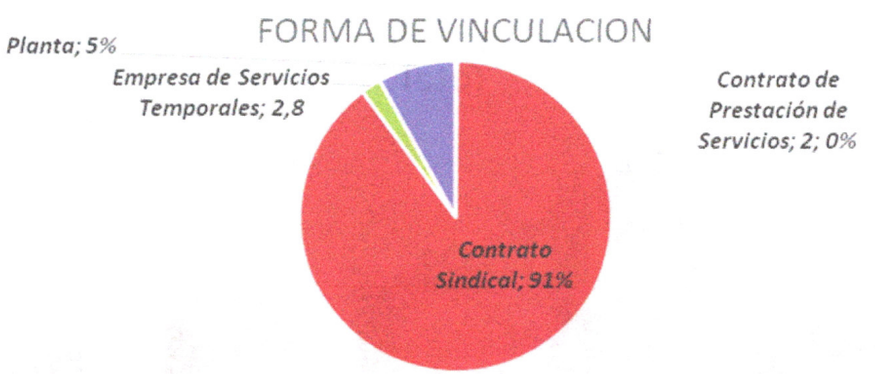
OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO GR.2	1		1
SUBGERENTE CIENTÍFICO GR.1	1		1
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO GR.1		1	1
ASESOR CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO GR.1	1		1
ASESOR CONTROL INTERNO GR.1	1		1
JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA GR.1	1		1
JEFE DE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN GR.1	1		1
TESORERO GENERAL GR.1		1	1
MEDICO GENERAL GR.1		1	1
MEDICO GENERAL GR.1	1	2	3
MEDICO ESPECIALISTA GR.1	4	5	9
ALMACENISTA GENERAL GR.1	1		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	2	2	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.3		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.4		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD GR.2		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD GR.3		2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD GR.1		1	1
ENFERMERO GR.1	5	12	17
ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1		2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	9	10	19
AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5		1	1
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.1	1	1	2
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.3		2	2

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.4		1	1
AUXILIAR ÁREA SALUD GR.5	5	40	45
SECRETARIA EJECUTIVA GR.3		1	1
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	1		1
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES		1	1
TOTAL	**35**	**89**	**124**

12 RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO CONSOLIDADO

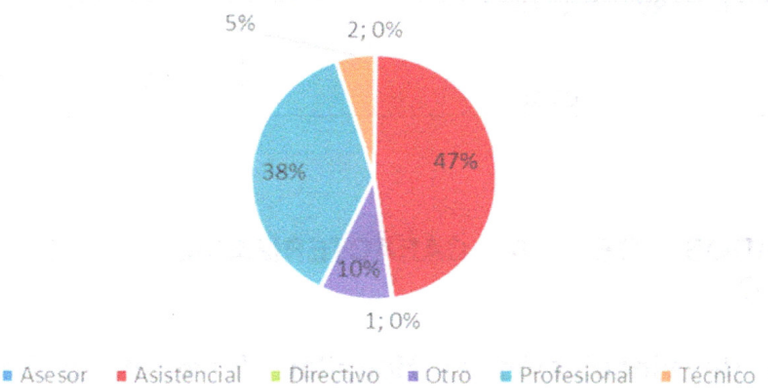
- **Formas de vinculación al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de Servidores Públicos y Colaboradores.**

De acuerdo con la información consolidada se tiene que, de un total de 2.192 registros, el mayor número de población equivalente al 91% corresponde a suministro de Talento Humano mediante Contrato Colectivo Sindical como Afiliados Partícipes, frente a un 5 % que corresponde a Servidores Públicos vinculados a la Planta de Cargos del Hospital, como se evidencia a continuación.



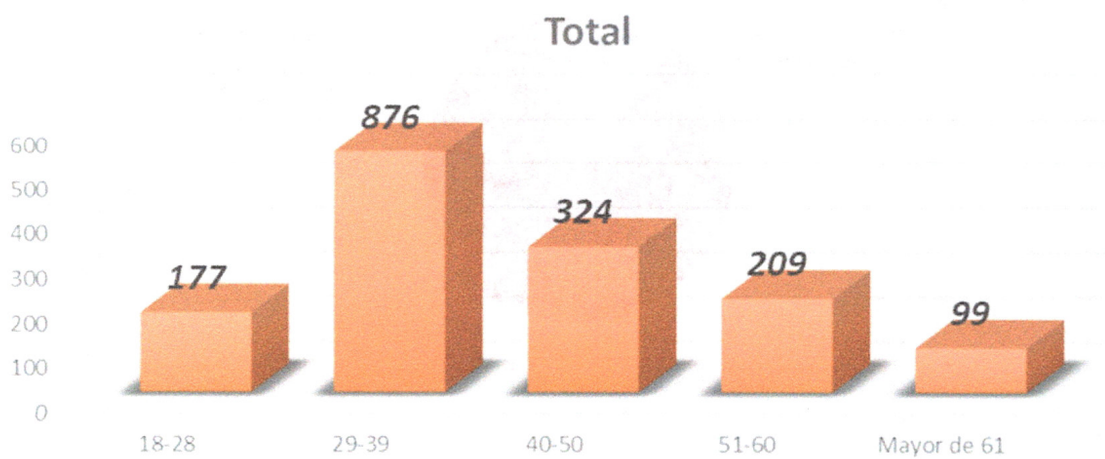
- **Distribución del Talento Humano por Nivel Jerárquico**.

Se evidencia que a 31 de octubre de 2023 el Talento Humano integrado por Servidores Público y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán se encuentra clasificado de la siguiente manera: El 38% pertenecen al Nivel Profesional, seguido de un 47% que pertenecen al Nivel Asistencial y un 10% que pertenecen al Nivel Otro, como se muestra en el siguiente gráfico:



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

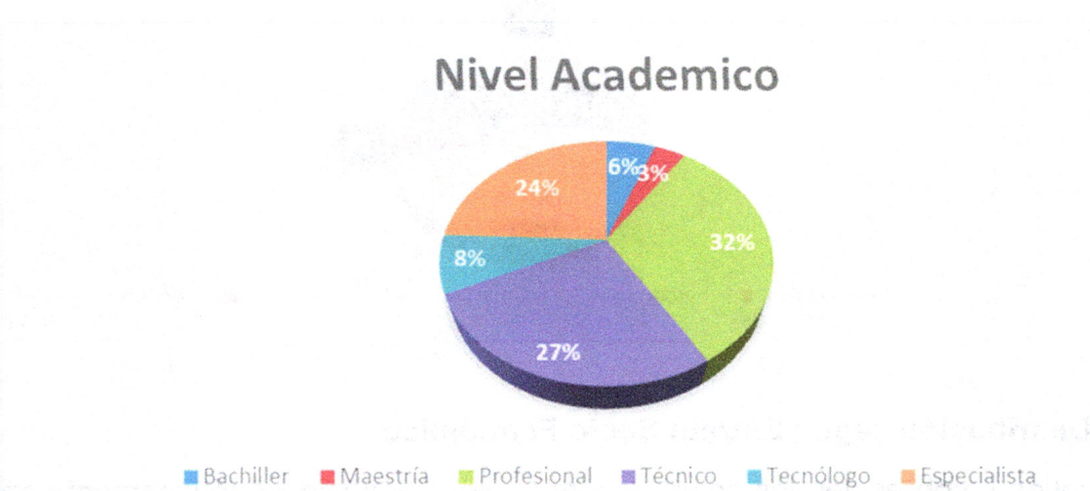
Se evidencia que el porcentaje más elevado de Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado **se** encuentran entre los 29 y 39 años correspondiente al 40% seguido de un grupo de colaboradores que se encuentran entre los 40 y 50 años, como se describe en el siguiente gráfico:



Clasificación del Talento Humano según el Nivel de formación Académica

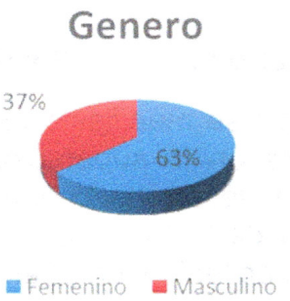
El impacto social de la educación se manifiesta en diversas áreas más allá del mercado laboral. Además de sus efectos en la superación de la pobreza y equidad social, la educación impacta también en el desarrollo científico y tecnológico, estas son algunas de las razones por la que la Entidad Hospitalaria 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 gráfica se puede observar que el Talento Humano del Hospital se encuentra compuesto mayormente por profesionales con un 32% seguido del Nivel Técnico con un 27%. Así mismo se evidencia que un 24% de los encuestados presenta formación académica en especialización como a continuación se detalla:



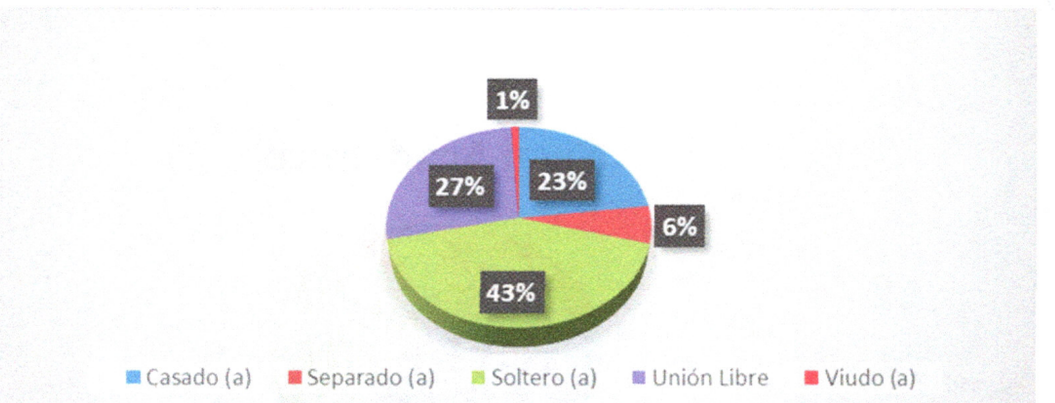
- **Distribución del Talento Humano por Género**

Se puede identificar que a 31 de octubre de 2023 hay predominio del género femenino con un 63% del Talento Humano que desarrolla sus actividades en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, y que el 37% pertenecen al género masculino como se evidencia en la siguiente gráfica:



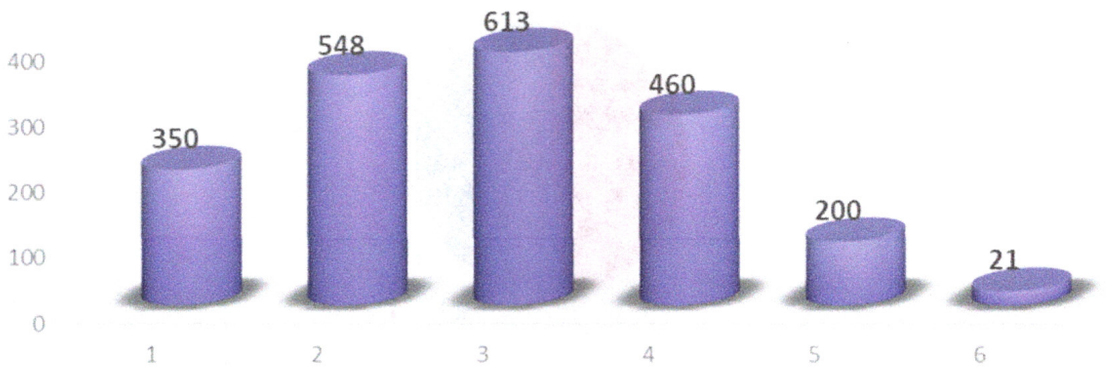
- **Clasificación del Talento Humano según Estado Civil**

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 27% y las Persona casadas con un 23%. En menor proporción encontramos colaboradores con estado civil separado y viudo como a continuación se evidencia.



- **Distribución según Estrato Socio Económico**

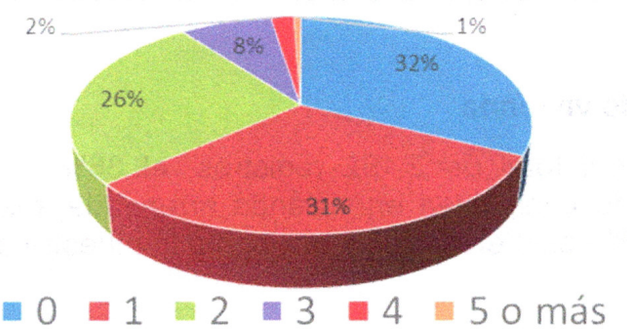
En la Entidad, sobresalen los colaboradores ubicados socioeconómicamente en estrato 3 con un 28.53% y 2 con un 25.94%, seguido de un 18% ubicados en el estrato socio económico 4 con un 21.49%, concluyendo que en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado predomina el Talento Humano categorizado con un nivel socioeconómico medio bajo como a continuación se observa:



- **INFORMACIÓN FAMILIAR**

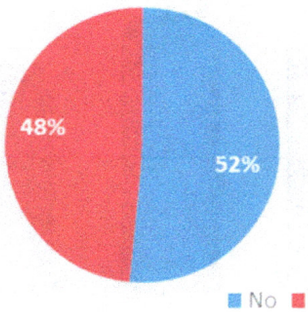
- **Núcleo y constitución familiar**

Del total de 2.192 registros, se evidencia que en cuanto al núcleo y constitución familiar un 33% del Talento Humano no tienen hijos, siendo este el mayor porcentaje, un 31% tienen un (1) hijo y un 26% manifestaron tener 2 hijos, como se evidencia en el gráfico siguiente:

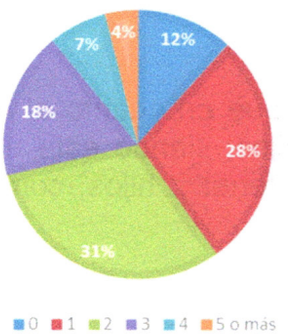


- **Talento Humano Cabeza de Familia**

Se evidencia que del total de registros el 52% tienen la condición de madre o padres cabeza de familia. Como se muestra a continuación:

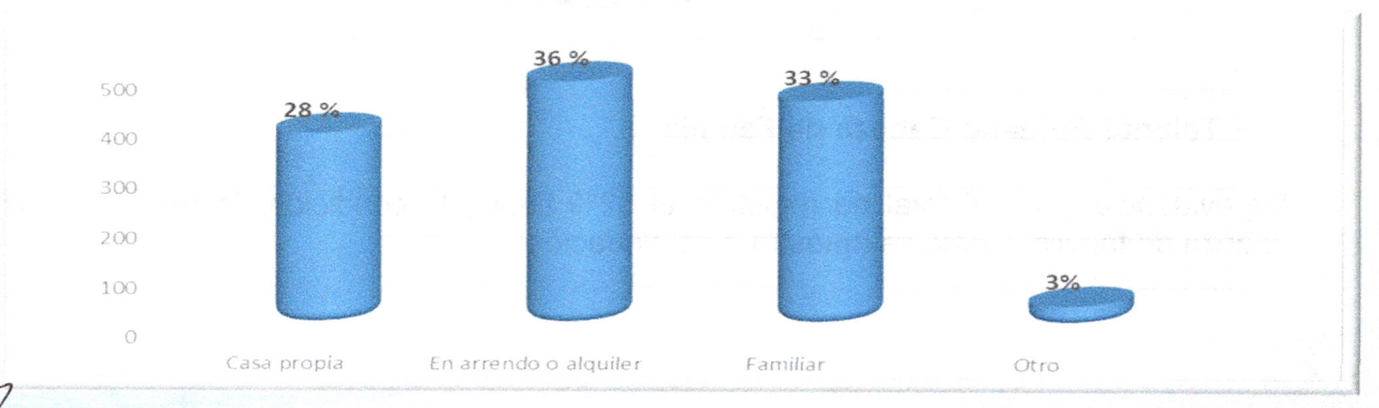


Así mismo y frente al número de personas a cargo se tiene que de un total de 2.192 registros el 31% tienen 2 personas a cargo, seguido del 28% con 1 persona a cargo dentro de su núcleo familiar, como se evidencia en el siguiente gráfico:



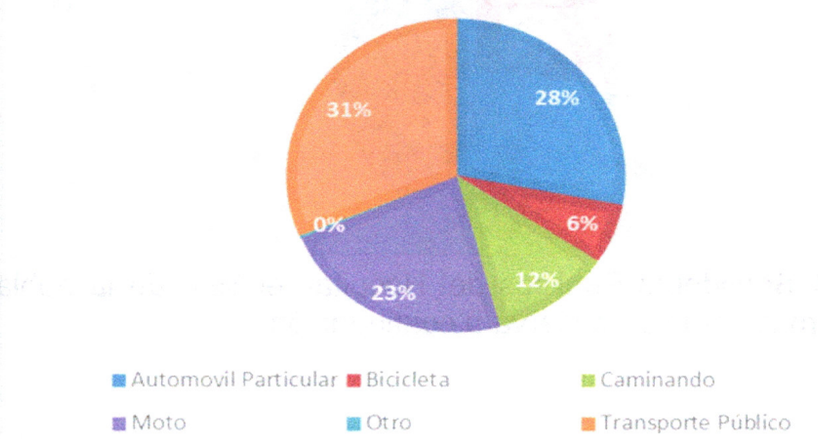
- **Condiciones de vivienda**

Se evidencia que del total de 2.192 registros, el 36% de los Servidores públicos y colaboradores del Hospital, viven en vivienda arrendada, mientras que el 33% viven en casa familiar y un 28% bien en casa propia, como lo muestra el siguiente gráfico.



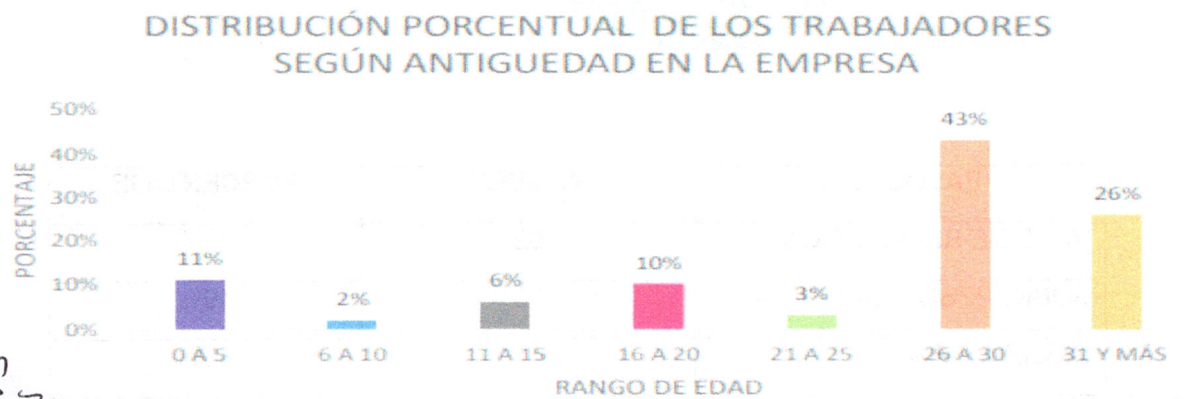
- **Uso de medio de transporte para desplazarse al sitio de trabajo**

El resultado de la encuesta evidencia que de un total de 2.192 registros un 31% de servidores públicos y colaboradores se desplazan al sitio de trabajo en transporte público, mientras que un 28% se desplazan automóvil particular, el 23% en motocicleta, un 12% se desplaza caminando, y el 6% se desplaza utilizando la bicicleta como vehículo de transporte, como se evidencia en el siguiente gráfico:

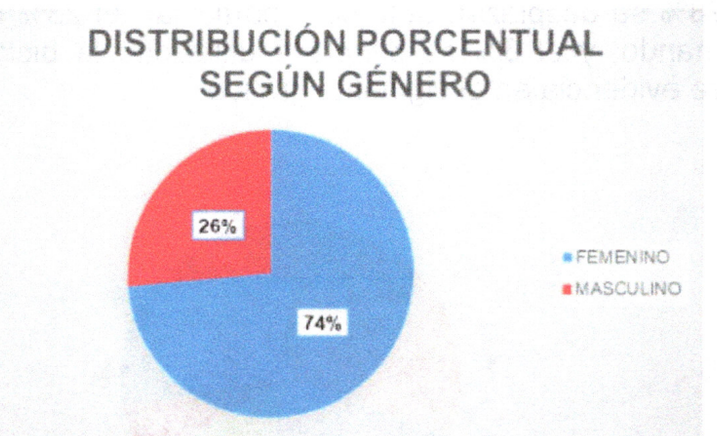


13.- PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

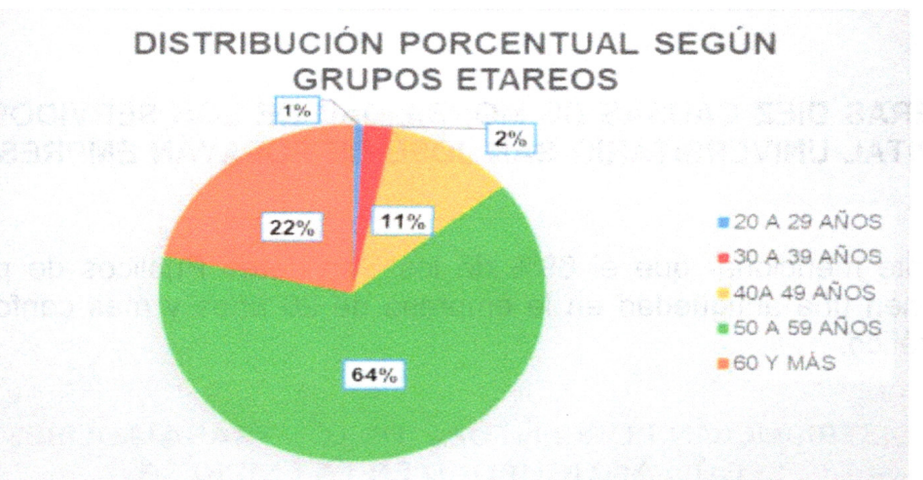
Es importante mencionar que el 69% de los Servidores Públicos de planta global del Hospital tienen una antigüedad en la empresa de 26 años y más conforme lo indica el siguiente gráfico.



De un total de 124 Servidores Público de Planta del Hospital, el 74% de la población pertenece al género femenino como a continuación se evidencia:



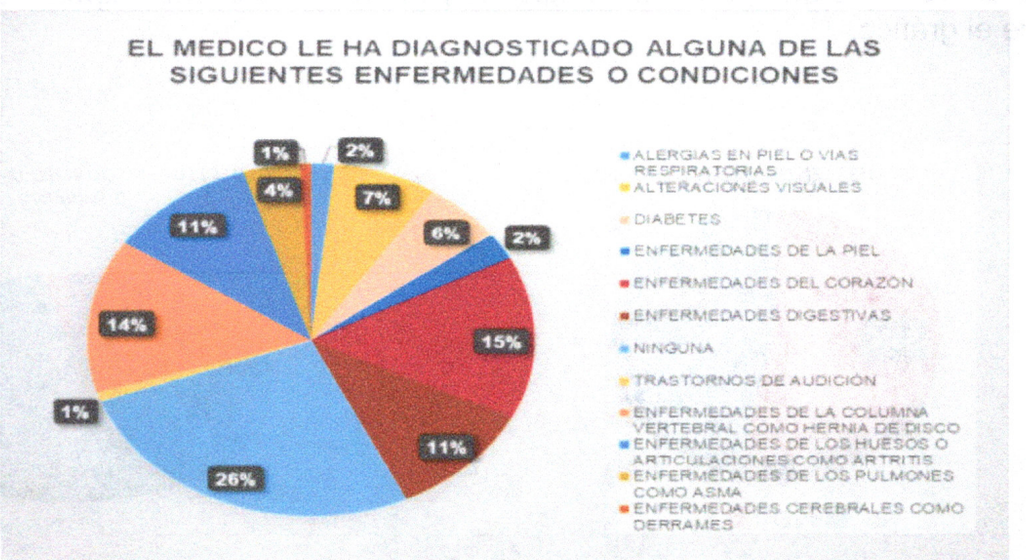
Del total de 124 Servidores Públicos del Hospital, el 86% de la población se encuentra entre 50 años y más como se observa a continuación



PATOLOGIA	NUMERO	PORCENTAJE
VICIO DE REFRACCION	92	71%
SOBREPESO Y OBESIDAD	63	49%
DISLIPIDEMIA	47	36%

HTDA	31	24%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	19	15%
SD ANSIEDAD Y DEPRESION	12	9%
DIABETES MELLITUS	12	9%
HIPOTIROIDISMO	11	8%
SD TUNEL DEL CARPO	10	8%
ARTROSIS	9	7%
ARRITMIA CARDIACA	6	5%

- El 71% de los trabajadores presenta Vicio de Refracción
- El 49% de los trabajadores se encuentra en Obesidad y Sobrepeso.
- El 36% de los trabajadores presenta Dislipidemia.
- El 24% de los trabajadores tiene Hipertensión Arterial
- El 15% de los trabajadores presenta Síndrome de Manguito Rotador



14. PLAN DE ACCIÓN:

Teniendo en cuenta los resultados encontrados en la encuesta realizada de diagnóstico de condiciones de salud, se puede observar que la mayoría de la población de planta del Hospital tiene una antigüedad en la empresa de más de 26 años y la edad de 50 años y

más, en donde es posible que aparezcan enfermedades propias de estas edades, que aunados a las actividades propias del trabajo, puedan generar aparición de diferentes síntomas sobretodo de tipo osteomuscular.

Por lo anterior se deben considerar estrategias para prevenir agudización de síntomas teniendo en cuenta:

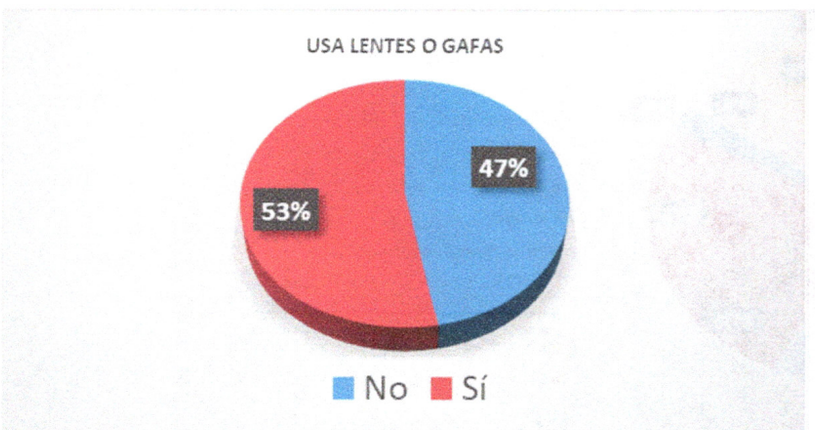
Programa de Estilos de Vida Saludable: - Prevención de riesgo cardiovascular: Incentivar la realización de ejercicio físico, hábitos saludables de alimentación.

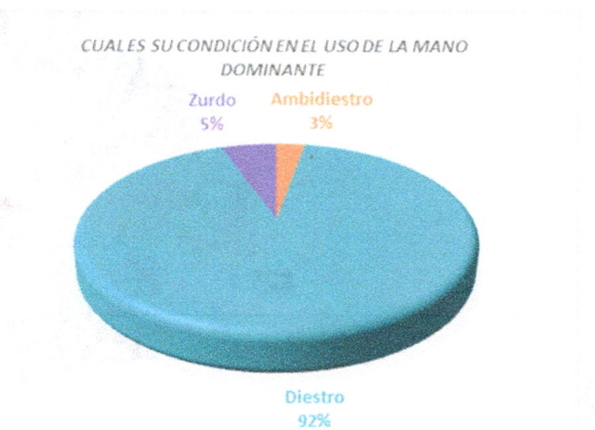
Prevención de Riesgo Biomecánico: Realizar capacitaciones sobre higiene postural, manejo adecuado de cargas y adecuaciones de puestos de trabajo.

Prevención en salud mental: capacitaciones de higiene de sueño y estrategias para evitar la depresión.

15. PRINCIPALES CAUSAS DE MORBILIDAD ENTRE SERVIDORES PUBLICOS Y COLABORADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN ESE.

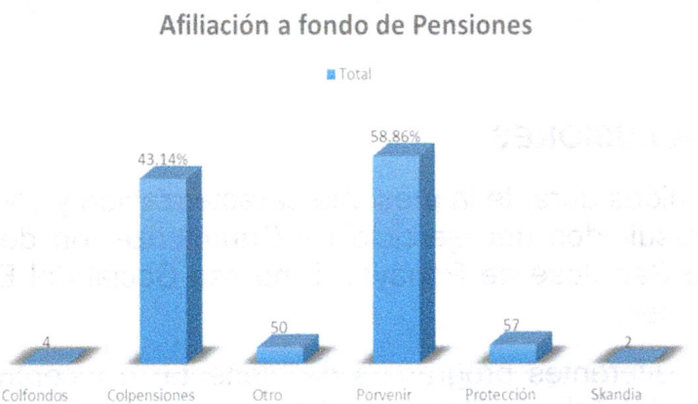
Se tiene que del total de 2.192 registros que incluye Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital, la patología más representativa con el 18.54% son problemas de visión, seguido de un 18.18 % que presentan migraña, y un 10.9% presenta Hipertensión, como lo establece el gráfico.



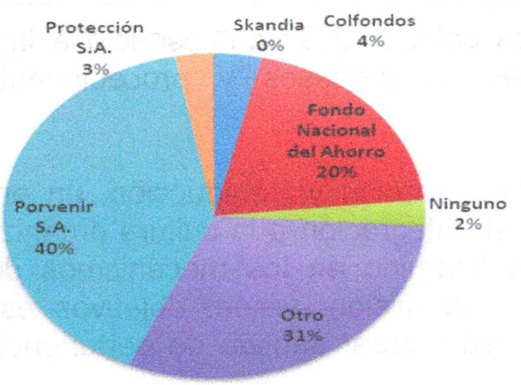


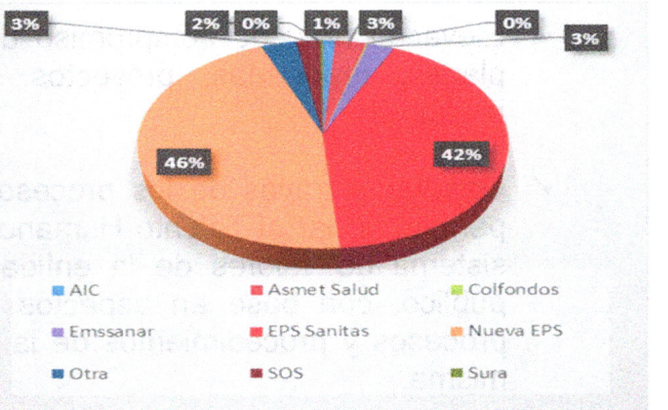
Se evidencia que, del total de 2.192 registros, el 53% usa gafas o lentes de contacto. Así mismo 92% presenta una condición en el uso de mano derecha predominante, como se observa en la gráfica.

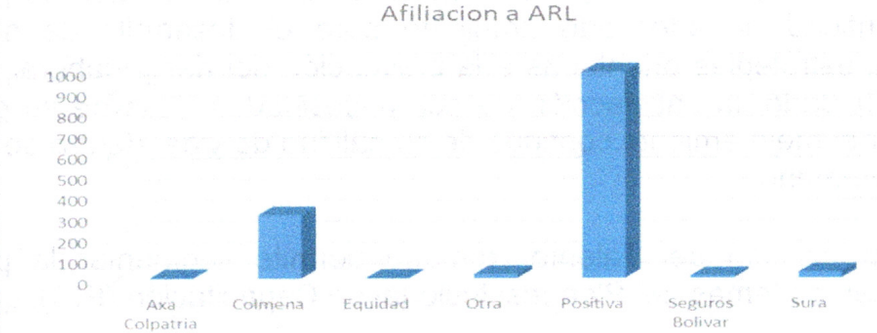
- **Afiliación del Talento Humano al Sistema General de Seguridad Social**



Se evidencia que de un total de 2.192 registros la población mayoritaria se encuentra afiliada en Pensiones al Régimen de Ahorro Individual a través de Fondos Privados con un 56.86% frente al 43.14% que se encuentra afiliado al Régimen de Prima Media, administrado por Colpensiones.







Se observa en los gráficos 2.192 registros presentan en su totalidad afiliación a Fondos de Cesantías y a Empresas Promotoras de Salud y a Administradora de Riesgos Laborales.

16. 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.

- ✓ 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 colaborados 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.

- ✓ Establecer las condiciones que permitan a los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad un adecuado ambiente para el desarrollo de sus actividades, mediante estrategias orientadas a la prevención del riesgo laboral, el compromiso del autocuidado, la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de las políticas de Talento Humano.

- ✓ 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.

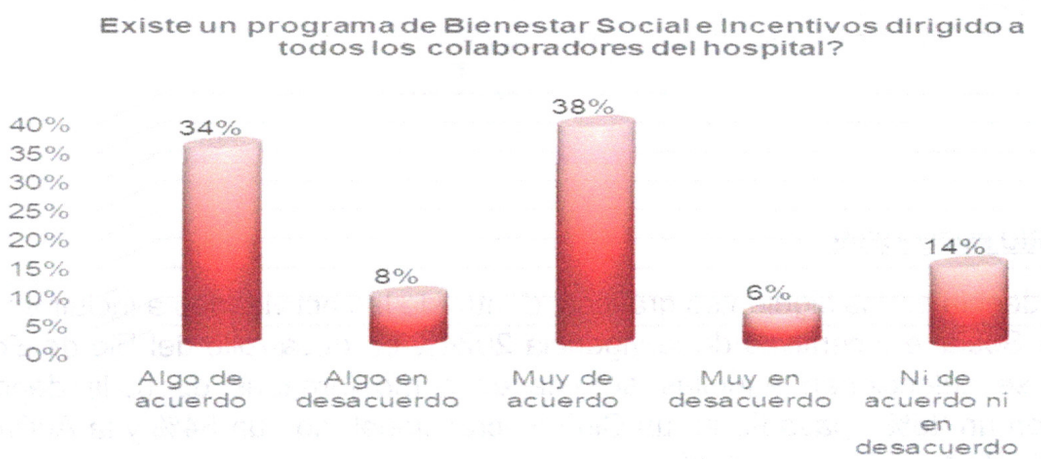
- ✓ La caracterización del Talento Humano igualmente brinda las herramientas al Hospital Universitario San José de Popayán, para evaluar el perfil profesional del Talento Humano y verificar que esté acorde con los requerimientos de los servicios, en sus áreas asistenciales y administrativas.

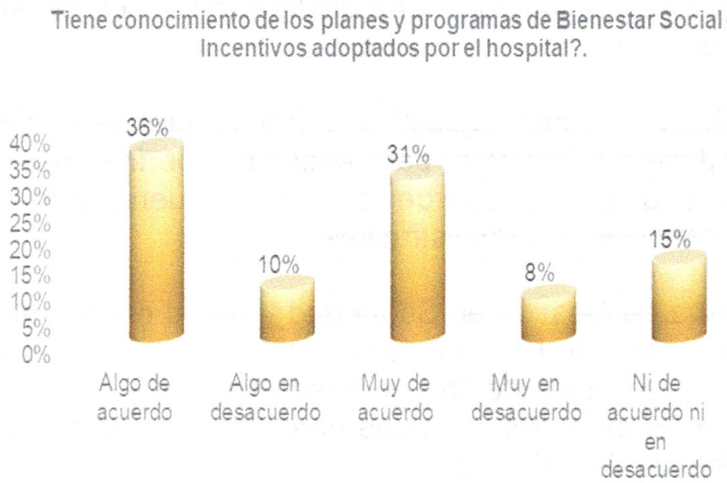
- ✓ Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los Servidores Públicos y Contratistas a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro.

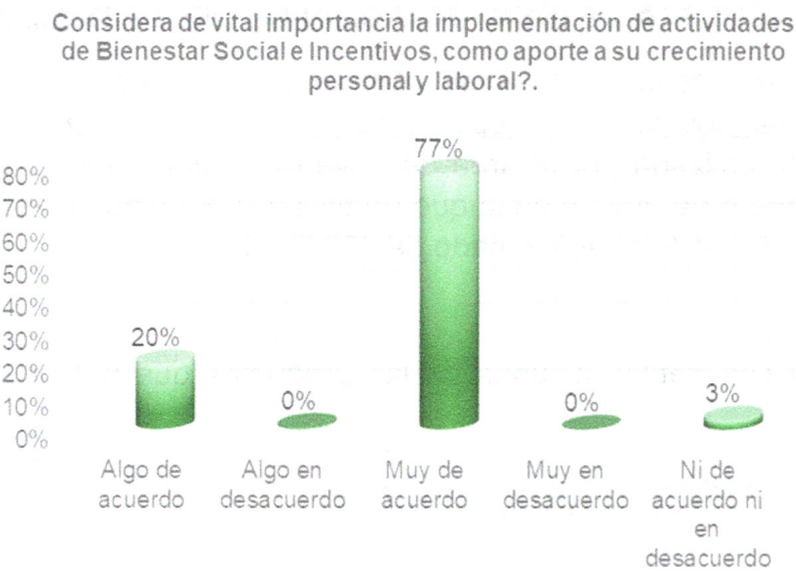
17.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la Encuesta de Identificación de Necesidades realizada por el área de Talento Humano del Hospital en los meses de octubre y noviembre de 2023 y en la que participaron Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad para un total aproximado de 459 Registros.

A continuación, se describen con detalle algunas de las preguntas que mayor impacto generaron.



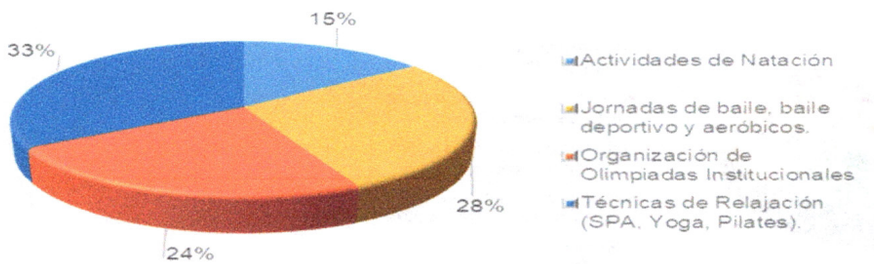




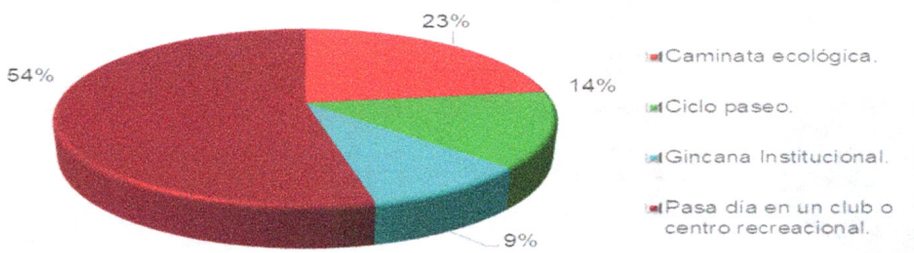
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Como se evidencia en los siguientes gráficos, dentro de las actividades a incluir en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 y en desarrollo del Eje de Equilibrio Psicosocial, se seleccionan aquellas actividades como jornadas de baile deportivo y aeróbicos, con un 28% , pasadía en un Club Recreacional con un 54% y la Actividad de Integración Tarde Noche con un 40%

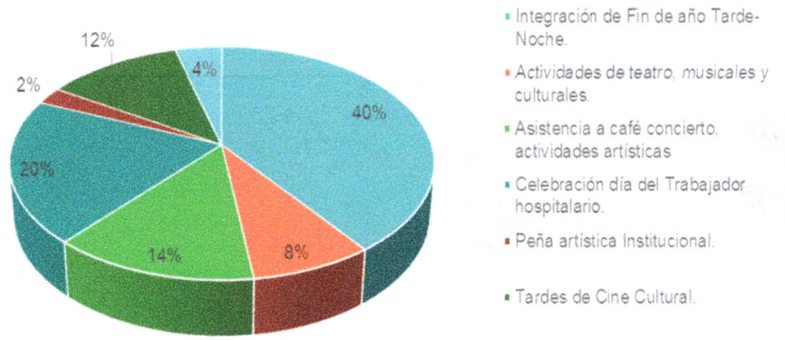
Actividades a desarrollar en el Programa Deportivo - Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional

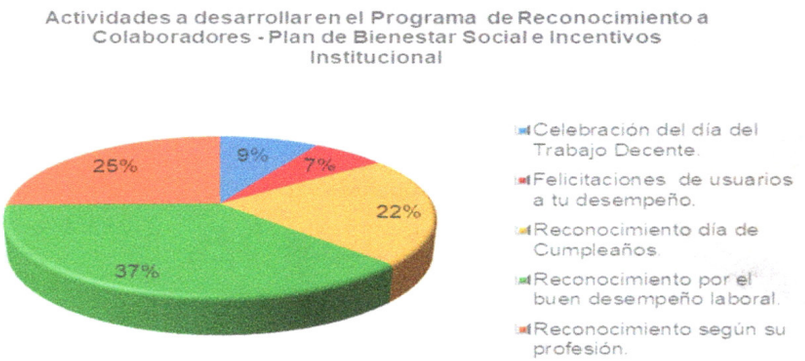


Actividades a desarrollar en el Programa Recreativo - Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional

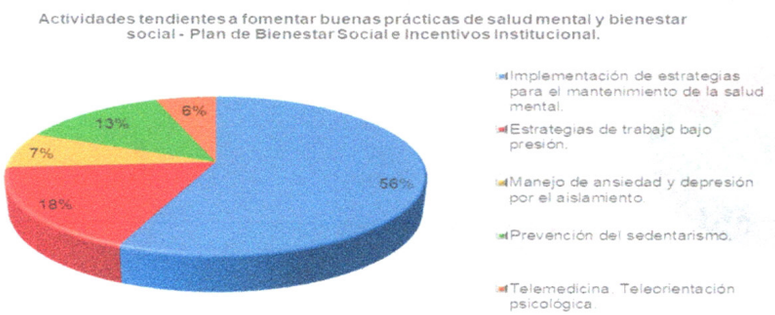


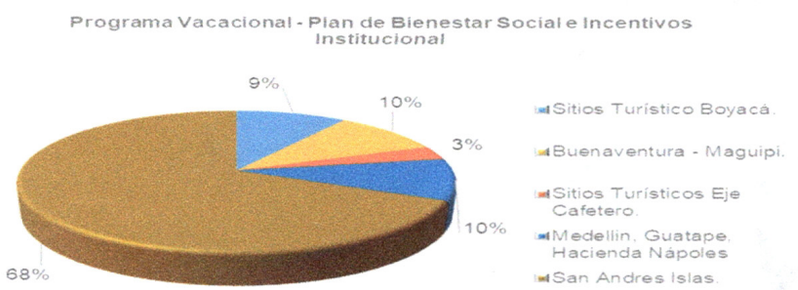
Actividades a desarrollar Programa de Reconocimiento a Colaboradores - Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional



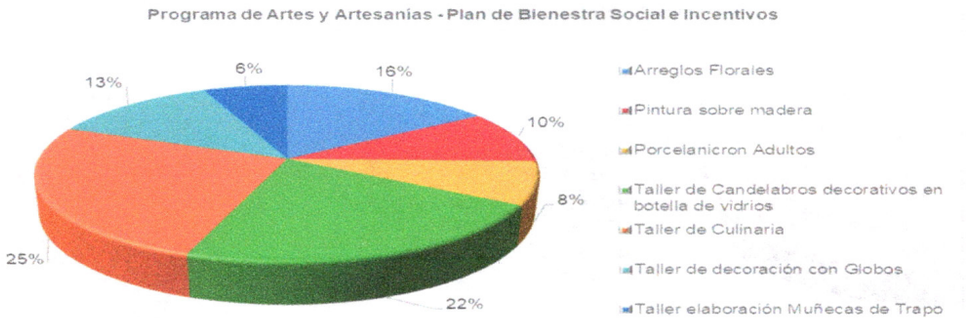


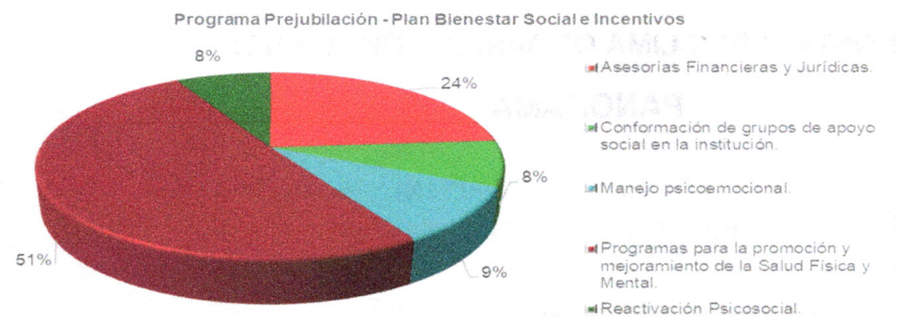
EJE 2. SALUD MENTAL



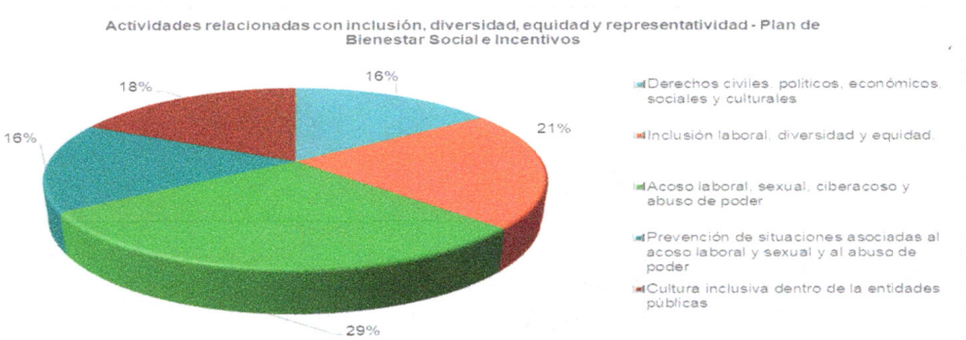


Conforme a los resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades, dentro del Eje de Salud Mental, se seleccionaron por los encuestados las actividades encaminadas a la implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con u 56%. Así mismo se seleccionó como destino para la actividad vacacional a San Andrés Islas con un 68%





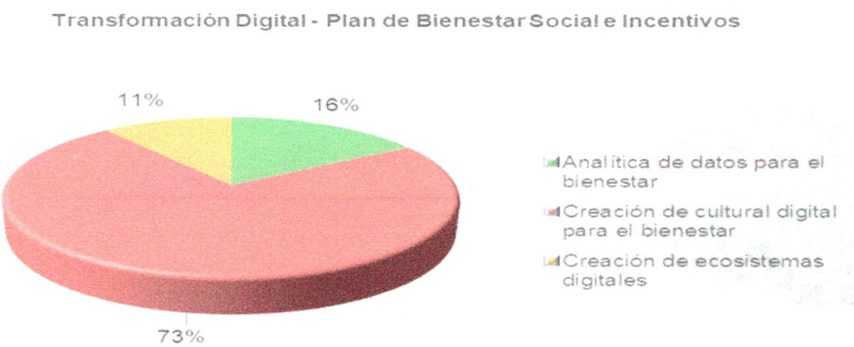
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL



En el desarrollo del Eje de Convivencia Social, dentro del Grupo de Encuestados se selecciona realizar actividades relacionadas con la prevención del Acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder con un 29%.

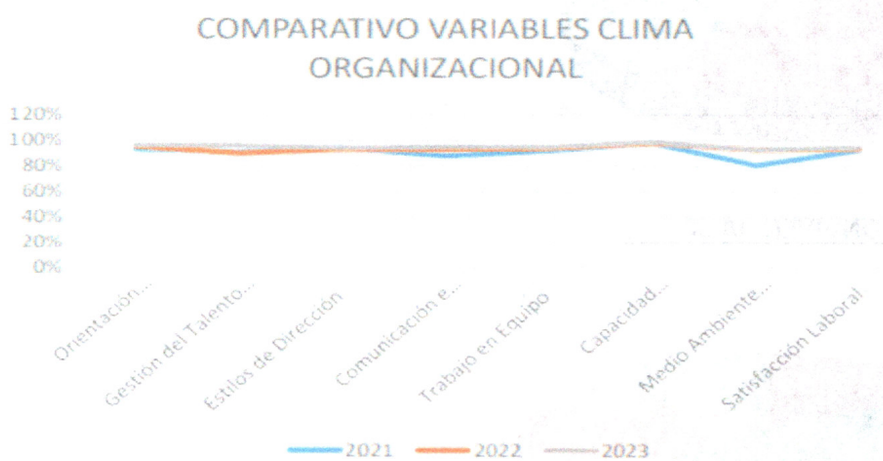
EJE 4. TRANSFORMACION DIGITAL.

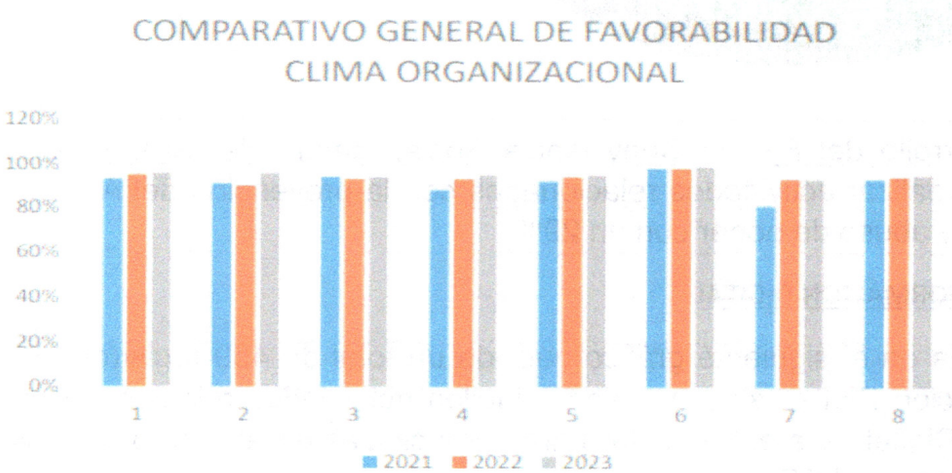
Se evidencia en el siguiente gráfico que, de un total de 459 registros, dentro del Eje de Transformación Digital, se privilegian aquellas actividades relacionadas con la Creación de Cultura Digital para el Bienestar para ser incluidas en el Plan para la vigencia 2024, y con un porcentaje del 73%



18. RESULTADOS DIAGNOSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023:

PANORAMA





CONCLUSIONES

En el Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E. fueron encuestados 1683 de 2229 colaboradores que hay hasta el día 30 de noviembre de 2023, para quienes la percepción del clima laboral se evidencia con percepción favorable.

Una muestra del 76% permitió recolectar las percepciones de los colaboradores pertenecientes al H.U.S.J. independientemente de su tipo de contratación (ASOCIACIÓN SINDICAL, PLANTA, OPS) unificando conceptos para tener una visión más global del hospital como única organización.

Con respecto a la vigencia 2023, el concepto de favorabilidad frente al clima organizacional, aumento en 1% en el Hospital Universitario San José respecto a la vigencia 2022 que fue del 94%, frente al 95% que se obtuvo en la vigencia 2023.

Se destaca que comparado con la vigencia 2022, se obtuvo un aumento en la participación de los colaboradores y se obtuvo un buen porcentaje en las diferentes variables evaluadas de clima organizacional a los colaboradores del Hospital Universitario San José.

Cabe resaltar que durante este año no se presentó disminución en ninguna de las variables en la evaluación que hacen los funcionarios.

En el Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E., en la variable de orientación organizacional presenta percepción favorable, lo que quiere decir que existe una claridad en los objetivos, valores y estrategias institucionales.

Igualmente, en la Gestión del talento humano, los colaboradores conocen los procesos organizacionales, logran desarrollar sus habilidades y actitudes para su satisfacción y el bienestar. Su percepción, es favorable.

Con relación a la variable Estilo de dirección, se reconoce que los líderes están trabajando por la interacción y cohesión entre los colaboradores y las directrices. La perciben de forma clara y coherente.

De acuerdo con Comunicación e integración, esta variable se encuentra fortalecida. Los colaboradores se mantienen al tanto de los cambios, logros y nuevos retos. Su percepción es favorable.

Así mismo, en trabajo en grupo, se evidencia que los colaboradores trabajan en conjunto hacia objetivos colectivos de manera eficiente, se reconoce que se suman esfuerzos de manera alineada, existe comunicación y participación por los integrantes. Se encuentra en percepción favorable.

Respecto a la Capacidad profesional, los colaboradores se encuentran motivados, con la capacidad de ejecutar acciones y resolver problemáticas que se puedan presentar en el día a día, tienen el conocimiento en el cargo que desempeñan para desarrollar sus labores. Su percepción es favorable.

Por último, en Medio ambiente físico, es importante tener un ambiente físico adecuado con estándares de orden y seguridad. Actualmente se cuenta con trabajos en la infraestructura y temas locativos. Aun así, la percepción es favorable.

Los colaboradores tienen una percepción positiva frente al entorno laboral, se debe seguir trabajando para fortalecer y potencializar los procesos institucionales, el aumento de la productividad y los objetivos propuestos.

Se muestra la necesidad de intervenir la Cultura de la Entidad, pues hay comportamientos desfavorables que están arraigados en la misma y que a su vez entorpecen la gestión de los equipos de trabajo y el mantenimiento de un clima laboral saludable.

En cuanto al liderazgo si bien la gestión es buena, se debe fortalecer en cada área a cada uno de los jefes inmediatos la comunicación asertiva, y métodos que se siguen para guiar a sus colaboradores hacia la consecución de un objetivo.

19.- RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2023

El Informe de Evaluación del factor de Riesgo Psicosocial, pretende aportar elementos que faciliten la identificación, comprensión e intervención de los riesgos con potencial de afectar la estabilidad emocional, es decir, la salud mental de los individuos y así plantear alternativas viables de prevención y seguimiento de los factores de riesgo para dar cumplimiento a la legislación vigente (Resolución 2646 del 17 de julio de 2008 y 2764 de 2022).

Los factores de riesgo psicosocial laboral tienen un vínculo estrecho con la manera como se organiza el trabajo, sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental y física de los trabajadores.

Diversos autores han señalado la importancia creciente que estos factores de riesgo están cobrando como determinantes de la salud laboral de los trabajadores.

A partir de los hallazgos encontrados en HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE, se plantea la necesidad de desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a mejorar aspectos personales y laborales, así como profundizar en la identificación eficaz de

factores de riesgo, personales y ambientales que facilitan la ocurrencia de accidentes de trabajo y que pueden llegar a generar enfermedades profesionales.

Es importante optimizar el recurso humano y proyectarlo hacia el mejoramiento de una cultura participativa, orientada hacia el logro de todos los trabajadores.

El contexto laboral y el objetivo organizacional de esta empresa, hace que el programa de Riesgo Psicosocial se siga orientando hacia el mejoramiento del ambiente laboral, con el fin de que los trabajadores tengan un contexto propicio para su labor, estableciendo en ellos una sensación de bienestar que eleve satisfacción laboral, productividad y sentido de pertenencia. Vemos en muchos casos que la consecuencia más sobresaliente del Riesgo Psicosocial es el estrés laboral.

El estrés no solo tiene repercusiones en la salud física y mental de los individuos, sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones en que estos trabajan. Es por ello que se hace indispensable implementar programas de prevención, orientados a la identificación y prevención de diferentes Factores de Riesgo Psicosocial, y lograr intervenir de manera decidida y puntual sobre los mismos, con el fin de disminuir problemas de salud física y mental que puedan desencadenar sintomatología de estrés laboral y desequilibrio psíquico, así como enfermedades de tipo común asociadas al mismo.

Conclusiones del Informe:

- El liderazgo presenta un comportamiento moderadamente participativo e integrador. Sin embargo, presenta dificultades en su alcance y convocatoria.
- Las relaciones interpersonales no logran tornarse como enriquecedoras y por correlación con otras dimensiones podrían definirse como utilitarias.
- Las características de orientación y direccionamiento resultan efectivas y facilitan el qué hacer cotidiano de forma moderada.
- Existe polarización a escala interna, con incidencia del estilo de liderazgo condición que afecta adecuación, desempeño y confort situacional y posiblemente operacional.
- Lo relacionado con proyección o satisfacción (acierto funcional o asignación funcional) actúa como factor motivante para un segmento representativo del personal.
- Gran parte del personal logra manejar su cotidianidad laboral de manera productiva bajo parámetros de urgencia e importancia, incrementando confort situacional.
- De forma mayoritaria, este personal logra vincularse con sus procesos y exigencias (derivadas del mismo) de forma "sana" para su integridad mental, de modo que los niveles de ocupación se tornan aceptables y llevaderos.

- Este personal reconoce y se ajusta a los aspectos salariales; sin embargo, demandan la exaltación personal, como mecanismo motivacional.
- La mayoría de este personal manifiesta sentido de pertenencia optimo por la institución.

Recomendaciones.

Implementar formación a líderes para sensibilizar estilos de direccionamiento, haciendo énfasis en el manejo situaciones (emocionalidad vs operatividad), como factor de promoción de la empatía.

Introducir estrategias de integración para el personal que movilicen transacciones que promuevan la confianza.

Diseñar un programa de salario emocional para visibilizar las estrategias promotoras de confort existentes e introducir nuevas.

Métodos de Control para el Factor de Riesgo Psicosocial (complementarios)

Los métodos de control empresarial que aparecen descritos a continuación corresponden a los resultados de diversos estudios e investigaciones. Se han mezclado los relativos a los diferentes factores de riesgo identificados como prioritarios y también las condiciones que ameritan intervención dado el análisis interno (cruce de variables).

• Es importante contar con datos estadísticos en cuanto al riesgo psicosocial derivados de otros estudios internos y aplicaciones previas, que se correlacionen; con el fin de lograr un esquema general de intervención y controlar con mayor grado de sensibilidad los riesgos.
• Se debe hacer trabajo preventivo al establecer programas de esparcimiento, descarga emocional y física, capacitación en prevención, y facilitar de esta manera la liberación de las cargas psicosociales.

Vulnerabilidad al Estrés

• Desarrollar programas de prevención se debe incluir de preferencia entrenamientos o formaciones que incluyan promoción de la salud y ayuden a generar estrategias individuales de afrontamiento para los niveles de estrés identificados, como:

- Relajación muscular sistemática para el nivel motor.

- El entrenamiento autógeno para el nivel fisiológico

- Revisión nutricional y fomento de la salud para el mejoramiento de hábitos nutricionales y estilos de vida saludables.

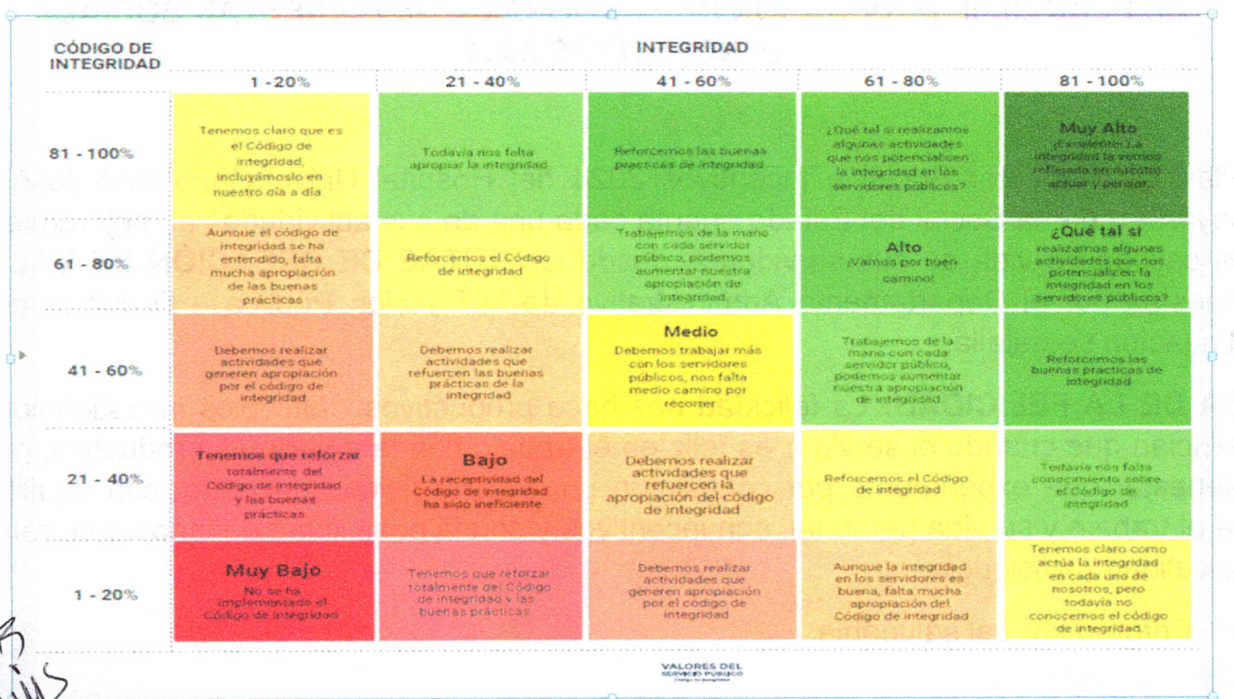
- Realizar entrenamientos en ejercicios de Relajación mental.

20.- RESULTADOS PERCEPCION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD 2023

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, acogiéndose a las políticas de la función pública y en especial a los lineamientos del modelo integrado de planeación y gestión MIPG mediante Resolución Número 0386 del 1 de diciembre de 2020, adopta el Código de Integridad del Servicio Público. Se incluyeron aspectos del Código de integridad, Buen Gobierno, Ética y en razón a nuestra misión, se adicionan los valores de espíritu investigativo e innovación liderazgo y competitividad.

El 18 de diciembre de 2023, se habilitó para los servidores públicos y colaboradores del Hospital, el formulario **TEST PERCEPCIÓN CÓDIGO INTEGRIDAD Y DE SERVICIO PUBLICO 2023**, el cual fue notificado a través del correo electrónico, con el propósito de recolectar información sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los colaboradores de la institución. La encuesta contenía 30 preguntas, que no correspondían a preguntas de conocimiento, sino situaciones adaptadas a la cotidianidad del trabajo y enfocadas en integridad. El cierre del formulario en línea fue el 17 de mayo, y contó con la participación de 636 colaboradores de las diferentes dependencias.

Matriz Código de Integridad



Resultados

	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	87%
2	HONESTIDAD	79%
3	RESPETO	83%
4	COMPROMISO	76%
5	DILIGENCIA	70%
6	JUSTICIA	81%

Conclusiones:

A nivel general, la integridad en la institución esta en un porcentaje muy alto 87% y significa que nuestros servidores y colaboradores públicos son íntegros en su forma de actuar y pensar. Nuestro trabajo debe estar encaminado a sostener esta cultura de integridad en la institución.

Con respecto a los valores del código de integridad y de servicio público, se puede evidenciar que el valor Respeto y Justicia está en nivel muy alto, y los otros valores en nivel alto, lo que indica que nuestros servidores y colaboradores públicos están comprometidos con los valores, y debemos seguir potencializando su adherencia en toda la institución

21. PLAN DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde las **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP como a continuación se detalla:

RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

- ✓ Entorno laboral saludable

- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Equilibrio vida laboral/personal
- ✓ Mejorar el entorno físico
- ✓ Salario emocional
- ✓ Espacios de innovación
- Mejoramiento individual

RUTA DEL CRECIMIENTO: El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- Cultura del liderazgo
- el trabajo en equipo
- el reconocimiento
- Estilo de liderazgo orientado al talento humano,
- valores y orientación al logro Desarrollo y formación ser
- Acuerdos de gestión
- Clima laboral

RUTA DEL SERVICIO: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- Cultura organizacional
- Cambio e integridad
- Implementación de una cultura basada en el logro

- Generación de bienestar
- Capacitación

RUTA DE LA CALIDAD: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas.

De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Cultura organizacional,
- ✓ integridad y valores.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS:

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "*Disponer de información",* acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

- ✓ Planta de personal
- ✓ Caracterización del Talento Humano
- ✓ Gestión de datos SIGEP.

22.- ENTIDADES DE APOYO:

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 se contará con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024. Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales. Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y Privadas.

23 - ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

La ejecución de las actividades incluidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024, incluye la presencialidad, virtualidad y semi presencialidad, contando para ello con el uso de las herramientas tecnológicas que sean necesarias para el desarrollo de cada una, así como la aplicación de los protocolos de bioseguridad que garanticen el cuidado del Talento Humano del Hospital.

El Plan tiene como beneficiarios a los Servidores Públicos de la Entidad inpendientemente de su tipo de vinculación legal y reglamentaria. Podrán adherirse los Colaboradores que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde con los requerimientos de acreditación y calidad.

Para su desarrollo se contará con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

Lo anterior acorde con el presupuesto destinado para el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Conforme a los resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades, a continuación, se relacionan las actividades seleccionadas por los encuestados y que se desarrollarán durante la vigencia 2024, en cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

CONSOLIDADO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024 :

EJE	COMPONENTE	ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESULTADO (%)	ESTRATEGIA
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROGRAMA DEPORTIVO	RUTA DE LA FELICIDAD	Técnicas de Relajación (SPA, Yoga, Pilates).	33%	RUTA DE LA FELICIDAD
			Jornadas de baile, baile deportivo y aeróbicos.	28%	
	PROGRAMA RECREATIVO		Pasa día en un club o centro recreacional.	54%	
			Caminata ecológica.	23%	
	PROGRAMA ARTÍSTICO Y CULTURALES		Integración de Fin de año Tarde-Noche.	40%	
			Celebración día del Trabajador hospitalario.	20%	
	PROGRAMA CAPACITACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS		Taller Culinaria	25%	
			Taller de Candelabros decorativos en botella de vidrios	22%	
	PROGRAMA RECONOCIMIENTO A COLABORADORES		Reconocimiento por el buen desempeño laboral.	37%	
			Reconocimiento según su profesión.	25%	
			Reconocimiento día de Cumpleaños.	22%	
	PROGRAMA VACACIONAL		San Andres Islas	68%	
	PROGRAMA DE PRE JUBILACIÓN		Programas para la promoción y mejoramiento de la Salud Física y Mental.	51%	
			Asesorías Financieras y Jurídicas.	24%	
EJE 2. SALUD MENTAL	BUENAS PRACTICAS DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR SOCIAL	RUTA DE LA FELICIDAD	Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	56%	RUTA DE LA FELICIDAD
			Estrategias de trabajo bajo presión.	17%	
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	RUTA DE LA FELICIDAD	Acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	29%	RUTA DE LA FELICIDAD
			Inclusión laboral, diversidad y equidad.	21%	
EJE 4. TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	LINEAMIENTOS	RUTA DE LA FELICIDAD	Creación de cultural digital para el bienestar	73%	RUTA DE LA FELICIDAD

Se anexa al presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 el **Cronograma de Actividades** que compone el Plan en medio magnético.

24.- PROGRAMA DE INCENTIVOS VIGENCIA 2024



Este Programa se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño. Los incentivos están dirigidos a los servidores públicos conforme a las disposiciones legales vigentes.

Incentivos Institucionales

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Otorgamiento de incentivos.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo, se determinará con base en: la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Procedimiento. El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado establecerá mediante Circular Informativa o Convocatoria el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Se efectuará reconocimiento no pecuniario a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, quienes tengan las más altas calificaciones en su Evaluación del Desempeño Laboral.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Incentivo	Ruta de la Felicidad	**No pecuniarios:** Encargos Comisiones Reconocimiento por servicio	Empleados de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción

		Pecuniarios: En dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1083 de 2015)	Equipos de trabajo Empleados de Carrera Administrativa y de libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado incluirá dentro del **Plan de incentivos no pecuniarios**, la figura del Encargo, como medio de Provisión transitoria de Empleos de Carrera Administrativa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Igualmente incluirá comisiones, becas para educación formal y reconocimientos públicos a labor meritoria, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

- **Objetivos del Proyecto**

Los proyectos que se inscriban por los Equipos de Trabajo deberán estar orientados al cumplimiento de cualquiera de los objetivos del Plan de Desarrollo 2020-2024:

- Garantizar la accesibilidad, integralidad en los servicios, complementariedad y respaldo de las interdependencias
- Prestar servicios de salud con altos estándares de calidad, seguridad y humanización en la atención de los pacientes.
- Incrementar la generación de conocimiento y la innovación aplicados al proceso de atención en salud.
- Disponer de Infraestructura óptima para la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de tecnología, equipos biomédicos, industriales, de cómputo y mobiliario acordes e integrados a la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de información confiable para la asistencia y la gestión del conocimiento
- Garantizar rentabilidad, competitividad y sostenibilidad financiera
- Implementar un modelo de gestión por competencias y de bienestar para los colaboradores del HUSJ
- Ser social y ambientalmente responsables

- **Salario Emocional**:

Este Programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los Servidores Públicos del Hospital para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos:

- ✓ Celebración de Cumpleaños:
- ✓ Horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente
- ✓ Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.
- ✓ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- ✓ Celebración día del Trabajador Hospitalario
- ✓ Teletrabajo y/o Trabajo virtual en casa
- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- ✓ Reconocimiento de Servidores Públicos según su profesión.

25.- DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO:



Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad; para ello, se crean mecanismos para la desvinculación asistida. Está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Pre-Pensionados: Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente así; por su parte la Ley 100 de 1993, establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas, el componente de preparación a la jubilación.

Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

Así mismo, para el 2024, los servidores públicos que en la vigencia cumplan con los requisitos para acceder a la condición de prepensionable, serán beneficiarios del Programa Vacacional en un 100% a cargo del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, como reconocimiento a su trayectoria.

26.- EVIDENCIAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

• **Registro de Asistencia**: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico o magnético cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.

• **Registro de evaluación de la actividad**: Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

• **Registros Fotográficos**: Cuando las actividades sean presenciales o virtuales grabaciones cuando se impartan de forma digital.

27.- OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

- ✓ Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.
- ✓ Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

28.- OBLIGACIONES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan e incentivar la adherencia de todos los Colaboradores independientemente de su forma de vinculación.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital
- ✓ Para aquellas actividades del presente plan que se desarrollen de forma presencial se garantizará el cumplimiento de las medidas de Bioseguridad contenidas en los protocolos adoptados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Dar cumplimiento al plan anual de vacantes en el sentido, que la estabilidad laboral es el mejor incentivo para los colaboradores. Así las cosas, se tendrá en cuenta para su provisión transitoria, las figuras en su orden, de encargo, reubicaciones laborales y nombramientos en provisionalidad preferiblemente con personal vinculado a la entidad como lo establece el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 1952 de 2019, todo conforme a las disposiciones legales vigentes que regulen la materia.

29.- PRESUPUESTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad en la vigencia 2024, se cuenta con un presupuesto de funcionamiento acorde con el rubro establecido en la Entidad y en virtud del Acuerdo Número 015 del 27 de noviembre de 2023, por medio del cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

30.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán al área de Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

Los **INDICADORES** aplicados al Programa de Bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas inscritas en el evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado) *100
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan como consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

LUIS FELIPE MUÑOZ HURTADO
Enfermero Gr1
Jefe de Talento Humano

Preparó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2
Preparó: Oscar Javier López Gómez Auxiliar Administrativo Gr5 (E)
Anexos: Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.