RESOLUCION No 0041 DE 2021

(29 ENE 2021)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL SISTEMA DE ESTÍMULOS QUE COMPRENDE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EL AÑO 2021 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

EL GERENTE 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 el Decreto No.20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán 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

RESOLUCION No 0041 DE 2021

(29 ENE 2021)

compromiso de sus empleados, los cuales se implementarán a través de Programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacional, 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 Nro. 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 Nro. 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 E.S.E. en Sesión de fecha 19 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 2021.

Que mediante el Decreto Nacional 488 del 27 de marzo de 2020 el Gobierno Nacional adoptó medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a trabajadores y empleadores dentro de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, declarada por medio del Decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

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 0041 DE 2021

(29 ENE 2021)

«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 por lo tanto, los programas de Bienestar Social e Incentivos podrán evaluarse de manera periódica, a fin de efectuar su modificación y ajustarlos al desarrollo de la normatividad expedida con ocasión de la emergencia sanitaria por COVID 19, y a las necesidades de los beneficiarios de los planes de Bienestar Social en el Hospital.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR EL SISTEMA DE ESTÍMULOS que comprende el **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL** e **INCENTIVOS** para el año 2021 en el **HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE**, el cual se anexa y hace parte integral de la presente Resolución y cuyas actividades quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la disposición normativa en cuanto a distanciamiento social derivado de la emergencia sanitaria por COVID 19.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021 se ejecutará con cargo a los recursos asignados en el rubro de Gastos de Funcionamiento conforme al Acuerdo Numero 025 del 25 de Noviembre de 2020.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución se publicará en la intranet de la entidad, empieza a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Popayán,

RESOLUCION No 0041 DE 2021

(29 ENE 2021)

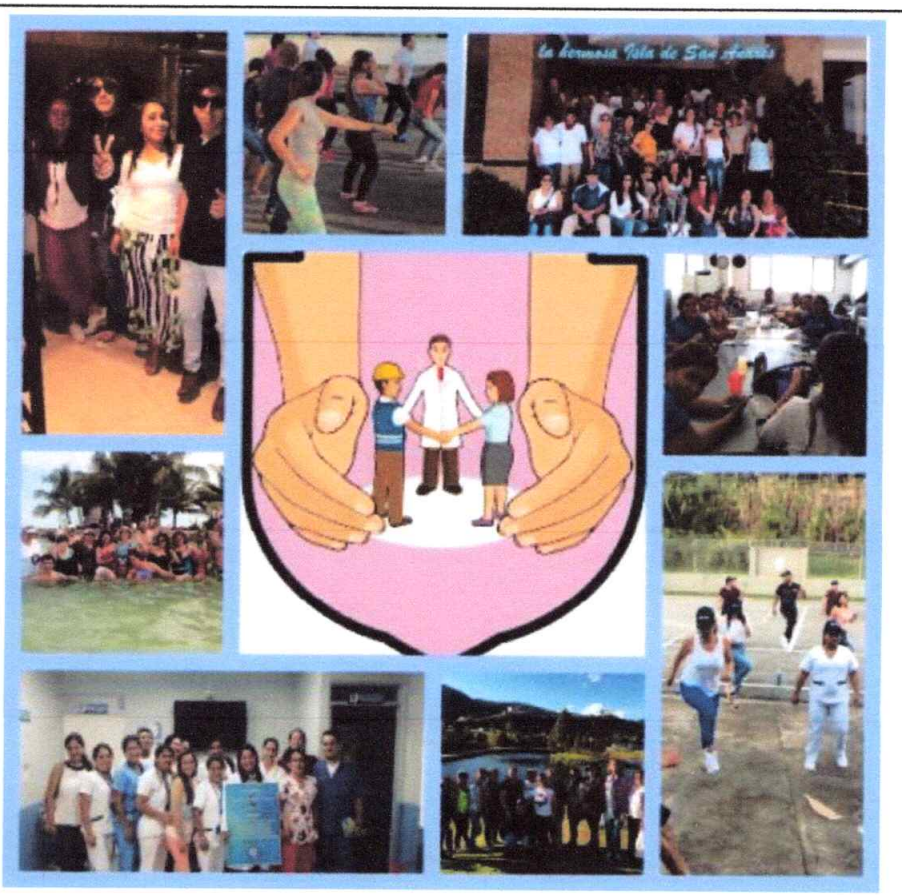
PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano
Preparó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2
Preparó: Oscar Javier López Gómez Auxiliar Administrativo Gr3
Anexos: Plan de Bienestar Social e Incnetivos 2021
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan de Bienestar Social e Incentivos.

0041 29 ENE 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021



HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYÁN ESE.
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

0041 29 ENE 2021

CONTENIDO.

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. PRINCIPIOS FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS
4. OBJETIVO ESTRATÉGICO
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. ALCANCE
7. COBERTURA
8. IMPLEMENTACIÓN SISTEMA DE ESTIMULOS
9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
10. COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
11. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
12. PROGRAMA DE INCENTIVOS
13. PROGRAMAS TRANSVERSALES
14. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE 2020.
15. INFORMACION FAMILIAR
16. PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD TRABAJADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN 2020
17 PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
18 RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONTRATISTA
19 ESTUDIO DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E 2020.
20 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
21 PLAN DE INTERVENCIÓN

0041 29 ENE 2021

22 CONCLUSIONES

23 ANTECEDENTES AÑO 2020

24. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

25.- METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .

26.- INDICADORES DE MEDICIÓN

27.- PRESUPUESTO

28. ANEXOS

0041 29 ENE 2021

1. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta que el recurso humano es la columna vertebral del Estado y que de éste depende en gran medida que la prestación de los servicios a su cargo alcance los fines esenciales que le sirven de fundamento, se presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, estructurado para los Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, orientado principalmente al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Lo anterior, a efectos de contar con Talento Humano motivado y con sentido de pertenencia organizacional, conscientes de su papel protagónico en la consecución de los fines de la Entidad y en consecuencia del Estado.

Así las cosas, es imperativo implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, generando un clima organizacional adecuado, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los Colaboradores de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

De conformidad con lo anterior, el Hospital presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021, elaborado con base en los resultados de la Encuesta de Identificación de Necesidades 2020 y la Medición de Clima Organizacional.

Es así como el componente de Bienestar Social y de Incentivos laborales, se constituye en la base de los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de su calidad de vida, de su entorno laboral y el de su núcleo familiar; con un enfoque en el afianzamiento de la cultura organizacional, como mecanismo impulsador en la mejora continua de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la comunidad.

El mejoramiento del entorno laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la entidad, el cual busca un bienestar emocional del ser humano en función de hacer sentir, que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad. Es por esto que para el Hospital Universitario San José, el Talento Humano es el eje central para el desarrollo de su propósito superior, y por ello se ha propuesto fortalecer mecanismos que aporten en mejores condiciones labores a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y

0041 29 ENE 2021

fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021 está encaminado al logro de metas institucionales a través del mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, sí como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura del mejoramiento de los niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista. Se fundamenta en las expectativas de los colaboradores en la encuesta aplicada, así como en las actividades que han generado resultados positivos en vigencias anteriores.

Las actividades del plan estarán orientadas fortalecer el sentido de pertenencia de la cultura organizacional, mediante el aprovechamiento del conocimiento, las habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo en el cual se desenvuelve, lo que impactará positivamente en su desempeño y aumentará en gran medida la capacidad y satisfacción laboral.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayánm Empresa Social del Estado, para la vigencia 2021, tiene como objetivo realizar actividades que tengan un impacto en la calidad de vida del Talento Humano y en la consecución de un ambiente laboral óptimo.

Ahora bien, el presente documento se formula en el marco de lo previsto por el ordenamiento legal vigente sobre el bienestar del individuo y en particular por las disposiciones que se citan a continuación:

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.*

0041 29 ENE 2021

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará 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."*

0041 29 ENE 2021

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, es formulado 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.

0041 29 ENE 2021

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, la Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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

0041 29 ENE 2021

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 2°. 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.

0041 29 ENE 2021

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.

0041 29 ENE 2021

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:

0 0 4 29 ENE 2021

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

0041 29 ENE 2021

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 presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es concebido a partir de tres grandes conceptos de la Teoría del Desarrollo a Escala Humana que ilustran las necesidades, los satisfactores y los bienes económicos[1], como conceptos referidos por el Departamento de la Función Pública, DAFP, en su modelo de Bienestar Social Laboral, y en el que se concluye que "(...) *para realizar un Plan, Proyecto o Programa sobre Bienestar Social Laboral, indiscutiblemente tendría que aclararse qué tipo de necesidades habría que satisfacer, qué satisfactores podrían servir a tales propósitos y cuáles bienes económicos están disponibles para los mismos. Las necesidades humanas fundamentales pueden empezar a satisfacerse desde el comienzo y durante todo el proceso de desarrollo; lo que se desea es que la satisfacción de las necesidades no sea la meta, sino el motor mismo de desarrollo (...)*".

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".

3. PRINCIPIOS FUNDAMENTOS DEL SISTEMA DE ESTIMULOS

El Artículo 15 del Decreto Ley 1567 de 1998 manifiesta que, son los principios axiologicos que sustentan y justifican el Sistema de Estímulos los siguientes:

[1] *MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana, una opción para el futuro. Proyecto 20 Editores. Medellín – Colombia. 2000.*

0041 29 ENE 2021

a. *Humanización del Trabajo*. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

b. ***Equidad y Justicia***. Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

c. ***Sinergia.*** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

d. ***Objetividad y Transparencia***. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

e. ***Coherencia.*** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f. ***Articulación***. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

A través del Modelo Integrado de Gestión – MIPG, se propone implementar acciones que permitan mejorar la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), encaminadas a fortalecer aspectos como el desarrollo y la cultura organizacional, definidos por actividades relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

0041 29 ENE 2021

Es así cómo en la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, deberá plantearse la inclusión de las ***Rutas de Creación de Valor***, como herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas, siendo estas Rutas los caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

4. OBJETIVO ESTRATÉGICO.

Implementar y fomentar escenarios de participación inclusiva en los programas de mejoramiento de condiciones de vida de los colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de su entorno familiar, del clima laboral y de la cultura organizacional, a través de espacios de reconocimiento e incentivos a la labor, la creación de programas que impulsen el desarrollo integral y motiven la participación en actividades que satisfagan sus necesidades, como mecanismo impulsador en la formación de recurso humano altamente calificado e identificado con una ética del servicio a lo público y sentido de pertenencia hacia la Entidad.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- ✓ Crear espacios para el mejoramiento de las condiciones de vida del colaborador, su entorno familiar y el clima laboral, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.

- ✓ 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.

- ✓ Promover el desarrollo y afianzamiento de la cultura organizacional, como mecanismo de desarrollo integral del recurso humano y el fortalecimiento de valores institucionales.

- ✓ Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los colaboradores, y favorecer la integración del Talento Humano recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

0041 129 ENE 2021

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaborados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.

- ✓ Fomentar espacios de reconocimiento institucional al desempeño laboral, trabajo en equipo y liderazgo.

6. ALCANCE.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se diseñó a partir de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades, mediante la aplicación de una encuesta en la que participan todos los colaboradores de la institución de las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, así como le medición del clima laboral, y posterior consolidación de los resultados.

7. COBERTURA.

La implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos obedece al fortalecimiento de la cultura organizacional, enfocado al mejoramiento en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad, al cual podrán adherirse los terceros que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde a 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 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG),

8. IMPLEMENTACIÓN SISTEMA DE ESTIMULOS.

El fortalecimiento de la Cultura Organizacional como pilar fundamental en el logro de los objetivos y metas institucionales, a traves de la implementación y ejecución del Plan de Desarrollo y Plan Estratégico establecidos por el Hospital, requiere de acciones encaminadas al mejoramiento continuo del entorno y del clima laboral, como herramientas que aportan en el crecimiento de los niveles del desempeño institucional, generando en los coloboradores una identidad institucional y apropiación del valor público, mediante la implementación de buenas prácticas en la gestión del talento humano.

0041 29 ENE 2021

Es mediante la formulación del Sistema de Estímulos institucional, que el Hospital busca crear espacios que garanticen un buena ambiente laboral dentro del afianzamiento de la cultura organizacional, como mecanismo de respuesta a las necesidades, intereses y motivaciones de los colaboradores.

La implementación del Sistema de Estímulos se fundamenta en dos ejes:

- ✓ Programa de Bienestar Social.
- ✓ Programa de Incentivos.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

Busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores desde su entorno laboral y familiar, fomentando una cultura organizacional inclusiva, con sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios de salud a la comunidad y otros grupos de valor.

Componentes de Bienestar Social:

1. Componente de Protección y Servicios Sociales.
2. Componente de Calidad de Vida Laboral.

10. COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al colaborador y su familia.

Así mismo, el Hospital velará por ofrecer a los colaboradores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

0041 29 ENE 2021

Los programas relacionados con este componente son:

Deportivos, Recreativos y Vacacionales.

Los deportes y la recreación deben actuar como instrumentos de equilibrio para la vida del colaborador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las actividades que el Hospital Universitario San José de Popayán ESE emprenderá en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales y deportivas para que el colaborador pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social, así:

Estrategias.

- Coordinar las gestiones necesarias para la ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos según la encuesta.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los colaboradores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los colaboradores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- Motivar y orientar a los colaboradores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Programas Deportivos	Ruta de la Felicidad	Baile deportivo y Aeróbicos.	Todos los Colaboradores
		Técnicas de Relajación (SPA, Yoga, Pilates).	
		Organización de Olimpiadas Institucionales	

0041 29 ENE 2021

Programas Recreativos	Ruta de la Felicidad	Ciclo paseo	Todos los Colaboradores
		Caminata ecológica	
		Día recreativo, en un club o centro recreacional	
		Pesca deportiva	Todos los Colaboradores
Programa Vacacional	Ruta de la Felicidad	Cafam Melgar	
		Cartagena	
		Los Llanos Orientales	Todos los Colaboradores
Artísticos y Culturales	Ruta de la Felicidad	Tardes de Cine Cultural	
		Actividad de integración de Fin de año Tarde-Noche	
		Asistencia a café concierto y demás actividades artísticas que se presentan en la ciudad.	Todos los Colaboradores
		Actividades de teatro, musicales y culturales a desarrollarse en la institución	
		Celebración día del Trabajador hospitalario	
Capacitación en Artes y Artesanías	Ruta de la Felicidad	Curso de Bisuteria	Todos los Colaboradores
		Curso de Velas	
		Curso de Lenceria	
		Curso de Tejidos.	
		Curso de Guitarra-Piano	
		Curso de Pintura Artistica	

Fomento de estilos de vida saludable.

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado ha querido implementar un Sistema de Gestión de Empresa Saludable con la

0041 29 ENE 2021

adopción de las estrategias dadas por el Ministerio de Salud y Protección Social que ayuden en la gestión del Programa de Fomentos de estilos de vida saludable para guiar a los Colaboradores en su diario vivir, a sentirse bien consigo mismos (as), con sus compañeros de trabajo en el ambiente donde cada día desarrollan sus actividades laborales, que permitan el logro de cambios permanentes con impacto en la prevención a través de la promoción y prevención de la salud y de esta manera igualmente cumplir las disposiciones legales y normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Estrategia

Se tiene como estrategia el mejoramiento continuo, basado en el ciclo P-H-V-A

Fase de Planeación

Consiste en la recolección de información revisando los datos estadísticos existentes en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se realiza el análisis de la información y se revisan las diversas estrategias planteadas por el Ministerio de Salud. Anexo 1

Fase de Ejecución

Esta fase realiza intervención con la población al desarrollar actividades de promoción de la salud y de autocuidado.

1ª ETAPA : Sensibilización

- ✓ Generar estrategias comunicativas para favorecer que los Colaboradores sean físicamente activos y modifiquen sus hábitos nutricionales y de cuidado de la salud , a través de:
- ✓ Correos electrónicos.
- ✓ Intranet – Mensajes periódicos que señalen sus beneficios. .
- ✓ Carteleras o pantallas digitales.
- ✓ Jornadas de visibilización y méritos de actividad física.
- ✓ Boletines internos o capsulas de información.
- ✓ Divulgación de contenidos versátiles a través de redes sociales de la entidad.
- ✓ Aprovechamiento en general de los recursos técnicos de comunicación para este fin.

0041 29 ENE 2021

2a. ETAPA : Promoción

- ✓ Establecer comunicación con los programas de PYP de las EPS donde los Colaboradores se encuentren afiliados , para que la EPS pueda hacer participes a los trabajadores de los programas de Promocion y prevención que tienen instaurados en las IPS.
- ✓ Hacer entrega de los listados con edades y datos del contacto para que la EPS realice citación a sus usuarios según cumplimiento de las politicas de PyP.
- ✓ Desarrollo de actividades lúdicas y de capacitación periódicas planeadas previamente.
- ✓ Diseño e implementación de estrategias dirigidas a promover el transporte activo y el uso del tiempo libre: uso de bicicletas, caminatas ecológicas y competencias internas deportivas, entre otras.

3ª. ETAPA PREVENCION

- ✓ Desarrollo de acciones preventivas encaminadas a prevenir enfermedades como prevención del cáncer de cérvix a través de Toma de citologías cervicales por las EPS, toma de Perfil Lipidico para prevenir las enfermedades de Riesgo Cardiovascular.

Fase de Autoevaluación

- ✓ Esta etapa es contemplada desde la planeación y puede incluir varias formas de hacerlo:
- ✓ Número participantes en los programas diseñados.
- ✓ Encuestas que evalúen la percepción de los colaboradores ante los programas desarrollados.

Cambios en el perfil epidemiológico de la población.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Promoción y Prevención de la Salud	Programa fomento de Estilos de Vida Saludable	Mensajes periódicos o capsulas de información.	Todos los Colaboradores
		Carteleras o pantallas digitales.	
		Jornadas de visibilización y méritos de actividad física.	

0041 29 ENE 2021

		Comunicación con los programas de PYP de las EPS para que la EPS pueda hacer partícipes a los trabajadores de los programas de Promoción y prevención que tienen instaurados.	
		Desarrollo de actividades lúdicas y de capacitación periódicas planeadas previamente.	
		Diseño e implementación de estrategias dirigidas a promover el transporte activo y el uso del tiempo libre: uso de bicicletas, caminatas ecológicas y competencias internas deportivas, entre otras.	

11. ***COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.***

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los Colaboradores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los Colaboradores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

Medición de Clima Laboral.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre pensionados.

0041 29 ENE 2021

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Estrategias:

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Tomando como punto de partida los resultados de las encuestas de medición de clima, se reconoce la importancia de crear estrategias que permitan afrontar las falencias que identifican los servidores; es por esto que se propone instaurar el reconocimiento de un servidor por cada área destacando su trabajo, todos ellos serán llevados a un muro del orgullo que permite que sean reconocidos por toda la entidad.

Se pretende generar un acercamiento general a la Entidad; por ello se apoyan espacios de comunicación con los servidores para escuchar sus inquietudes y propuestas; para este fin, se conformará un grupo café con Directivos y los integrantes de la Entidad de todo tipo de vinculación, lo que facilitará conocer de primera mano, las situaciones que se están presentando en la Entidad, las acciones que se puedan tomar para abordarlas y las mejoras constantes de las circunstancias que están viviendo.

Dentro de la estrategia para enriquecer la vida laboral y la familiar con base en el horario flexible, teletrabajo y salario emocional, el plan de Bienestar, acoge aspectos importantes para la implementación los horarios laborales flexibles para los servidores del Hospital.

De igual manera, se revisará la posibilidad de adherirse a la modalidad suplementaria de teletrabajo y de ser viable se determinará el procedimiento para acceder a la condición de Teletrabajador.

Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir;

0041 29 ENE 2021

siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los Colaboradores del Hospital.
- ✓ Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los colaboradores a los diferentes eventos que realice el Hospital
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, otras fechas especiales y fallecimientos

12. ***PROGRAMA DE INCENTIVOS***

Se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

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.

0041 29 ENE 2021

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 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.

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. La entidad 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.

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.

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	Empleados de Carrera y de Libre Nombramiento y

0041 29 ENE 2021

		Comisiones Reconocimiento por servicio	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 llbre Nombramiento y Remoción

13. *PROGRAMAS TRANSVERSALES*

Programa Servimos.

Este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

El programa está en constante crecimiento y aumento y en el marco del trabajo conjunto entra las entidades el Programa Servimos ya ha consolidado las siguientes alianzas que forman parte de la estrategia:

14. PERFIL SOCIO DEMOGRÁFICO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE PLANTA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN ESE 2020.

La planta de personal del Hospital de acuerdo a las variables de genero y edad se encuentran distribuida de la siguiente manera:

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Género**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	107	74%
MASCULINO	37	26%
TOTAL	**144**	

0041 29 ENE 2021

Se evidencia que del número total de Servidores Públicos de la planta del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, el 74% corresponden al género femenino y el 26% corresponde al género masculino.

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Edades**

Partiendo de la base de datos del personal de planta, se realizó el análisis cuántico de las edades de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado encontrando que el porcentaje más elevado de servidores públicos del Hospital se encuentra entre 51 y 60 años de edad, seguido del grupo de servidores entre los 41 y 50 años.

EDADES	No. SERVIDORES PUBLICOS	PORCENTAJE
Entre 18 y 30 años	3	2,07 %
Entre 31 y 40 años	5	3,45%
Entre 41 y 50 años	30	20,69%
Entre 51 y 60 años	93	64,14%
Entre 61 y 66 años	13	8,97%
Mayor a 66	1	0,69%

- **Clasificación de los Servidores Públicos por Nivel de Escolaridad**

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
PRIMARIA	3	2,07%
BACHILLER	67	46,21%
TECNÓLOGO	1	0,69%
PROFESIONAL	27	18,62%
ESPECIALISTA	47	32,41%

Conforme a la anterior información, se evidencia que el Hospital Universitario San José de Popayán está compuesto mayormente por Servidores Públicos Bachilleres con un 46.21%, seguido de Servidores Públicos con Nivel de Especialización en un 32.41% y en un nivel Profesional se tiene un 18.62% de Servidores Públicos.

- **Porcentaje de Servidores Públicos Prepensionados**

0041 29 ENE 2021

NIVEL	No. DE PREPENSIONADOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	-	-
ASESOR	-	-
PROFESIONAL	12	8,28%
ASISTENCIAL	15	10,34%
TRABAJADORES OFICIALES	-	-
TOTAL	27	

- **Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse.**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	27	18,62%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	48	33,10%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	11	7,59%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	7	4,83%
TOTAL	111	76,55%

- **Servidores Públicos con requisitos y sin Reconocimiento Pensional**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
TOTAL	18	

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

NIVEL	NO DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO	-	-
ASESOR	-	-
PROFESIONAL	2	1,38%
ASISTENCIAL	10	6,90%
TRABAJADORES OFICIALES		

0041 29 ENE 2021

TOTAL	12	8,28%

De acuerdo a la anterior información, se puede establecer que:

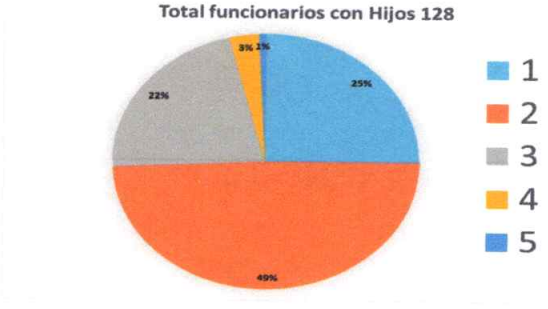
- ✓ 27 Servidores Públicos en condición de prepensionables, pertenecientes a los Niveles Profesional y Asistencial, quienes se encuentran entre los 1 y 3 años para configurar su derecho pensional.
- ✓ 18 Servidores Públicos quienes cumplieron los requisitos para acceder a su pensión, pero no cuentan con un Acto Administrativo de reconocimiento.
- ✓ 12 Servidores Públicos continúan prestando sus servicios al Hospital y tienen reconocimiento pensional por parte de su Administradora de Pensiones.

En este contexto, la Entidad cuenta con número importante de Servidores Públicos de los cuales el 18.62% se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada, y goza de la protección reforzada reconocida por la ley a personas vulnerables por estar próximos a cumplir con los requisitos de edad y semanas de cotización, para acceder a su pensión de vejez.

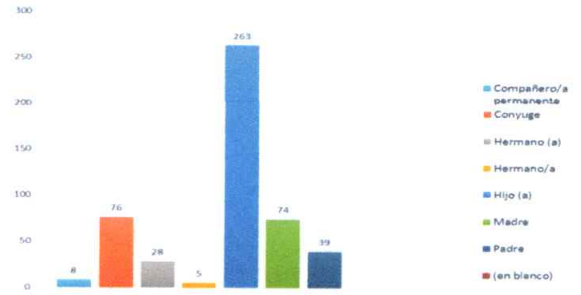
15. INFORMACION FAMILIAR

- **Núcleo y Constitución Familiar**

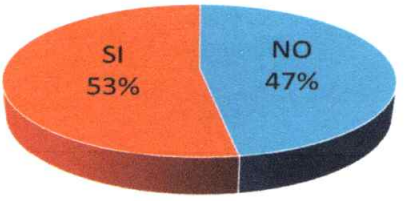
En cuanto al núcleo y constitución familiar se puede concluir que un número de ciento veintiocho (128) Servidores Públicos del Hospital, tienen hijos, siendo esta la población mayoritaria, dentro de su núcleo familiar.



0041 29 ENE 2021



Servidor Público Cabeza de Familia (SI O NO)



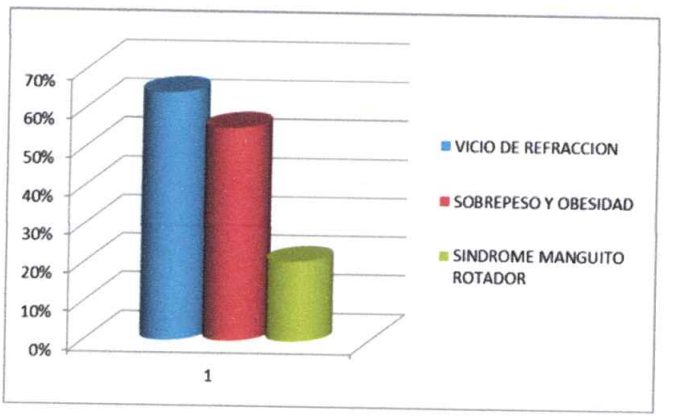
Se evidencia igualmente que del total de Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado es decir Ciento cuarenta y cuatro (144) el 53% son cabeza de familia.

16. PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD TRABAJADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN 2020

PATOLOGIAS	No. DE CASOS	PORCENTAJE
VICIOS DE REFRACCION	97	64%
SOBREPESO Y OBESIDAD	83	55%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	31	20.5%
HTA	22	14.5%
SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO	17	11.2%
DISCOPATIAS	13	8.6%
TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	12	7.9%
HIPOTIROIDISMO	9	5.9%
PTERIGIO	8	5.3%

0041 29 ENE 2021

VARICES EN MIEMBROS INFERIORES	7	4.6%



- El 64% de los trabajadores presenta Vicio de Refracción
- El 55% de los trabajadores se encuentra en obesidad y sobrepeso.
- El 20.5% de los trabajadores presenta Síndrome de Manguito Rotador.

Se evidencia que las patologías de tipo osteomuscular como son Síndrome del Manguito Rotador, Síndrome del Túnel del Carpo y Discopatías están presentes en el 40.3% de los trabajadores del Hospital.

17. PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Frente a la población antes mencionada el Area de Seguridad y Salud en el Trabajo formuló el siguiente Plan de Análisis y Priorización:

- Promover estilos de vida saludable en todos los trabajadores con el fin de disminuir de peso.
- Realizar inspecciones a los puestos de trabajo para adecuación de los mismos.
- Promover actividades de prevención de alteraciones osteomusculares tales como: Adecuado manejo de cargas, higiene postural, pausas activas, prevención del Síndrome del túnel del carpo y manguito rotador.
- Ingresar al personal con alteraciones osteomusculares en el programa de vigilancia epidemiológica para realizar seguimiento y actividades de promoción y prevención de la salud.
- Asistir a las valoraciones médicas ocupacionales citadas por el médico de salud ocupacional de la institución con el fin de establecer la situación de salud de cada funcionario.

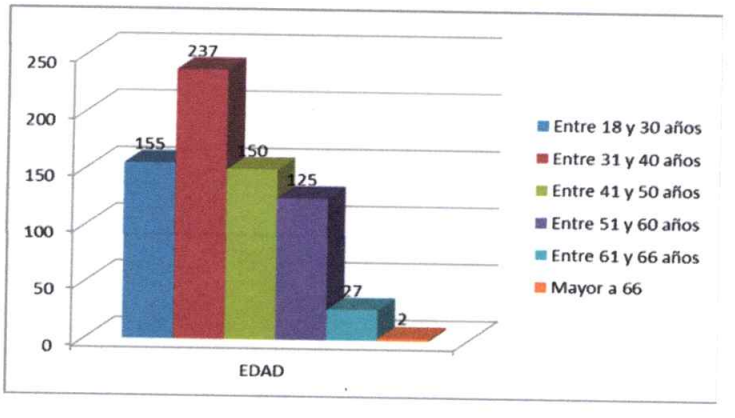
0041 29 ENE 2021

• Remitir a médico especialista de la EPS o ARL de acuerdo al origen de la enfermedad a los funcionarios que lo requieran y tener en cuenta las recomendaciones sugeridas en cuanto a la(s) limitaciones que tenga el trabajador.
• Adecuar los puestos de trabajo con mobiliario ergonómico y acondicionar el puesto de trabajo de acuerdo a las condiciones específicas de cada funcionario.
• Realizar reubicaciones laborales teniendo en cuenta las restricciones laborales establecidas en la valoración médica ocupacional.

18. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONTRATISTA.

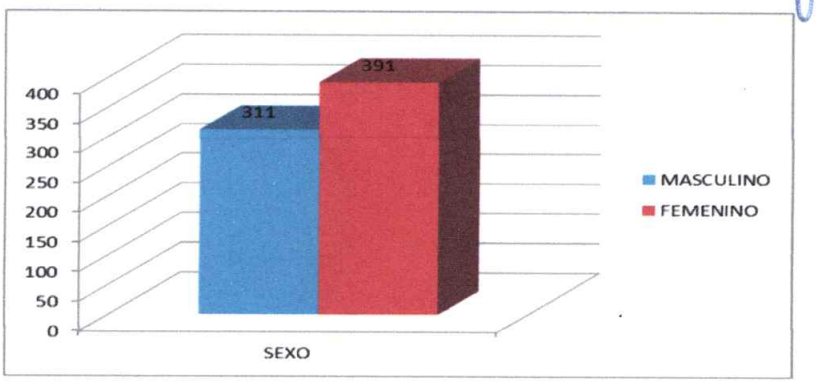
- **Distribución de contratistas por edades.**

Se evidencia que de un número de 696 Contratistas el mayor número se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, seguido del grupo de Contratistas entre los 18 y 30 50 años.



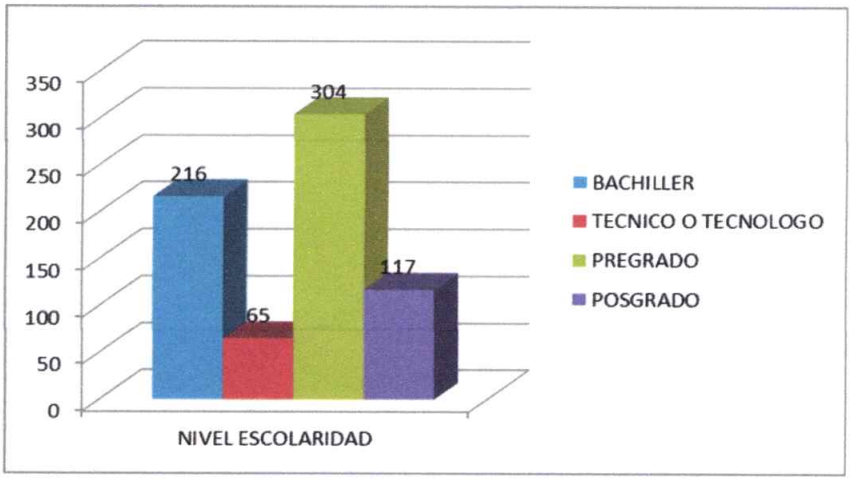
- **Distribución de Contratistas por género.**

0041 29 ENE 2021



Se evidencia que de un número de 702 Contratistas, 55.6% el corresponden al género femenino y el 44.3% corresponde al género masculino.

- **Distribución de Contratistas por Nivel de Escolaridad**

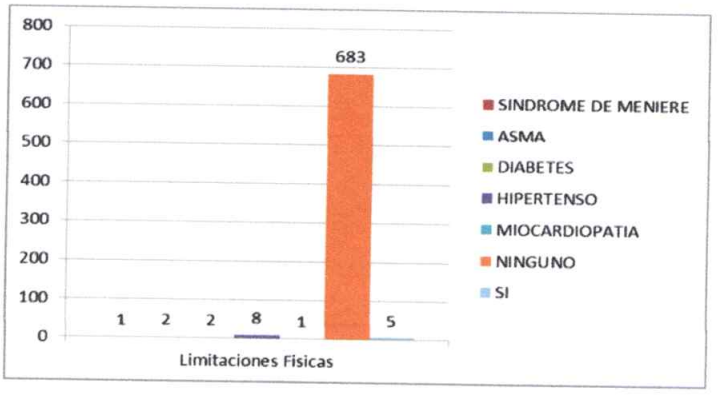


Conforme a la anterior información, se evidencia que de un total de 702 Contratistas el 43.30% tienen un nivel de Pregrado, seguido del 30.7% que se encuentran en un nivel Bachiller.

- **Distribución según causas de Morbilidad**

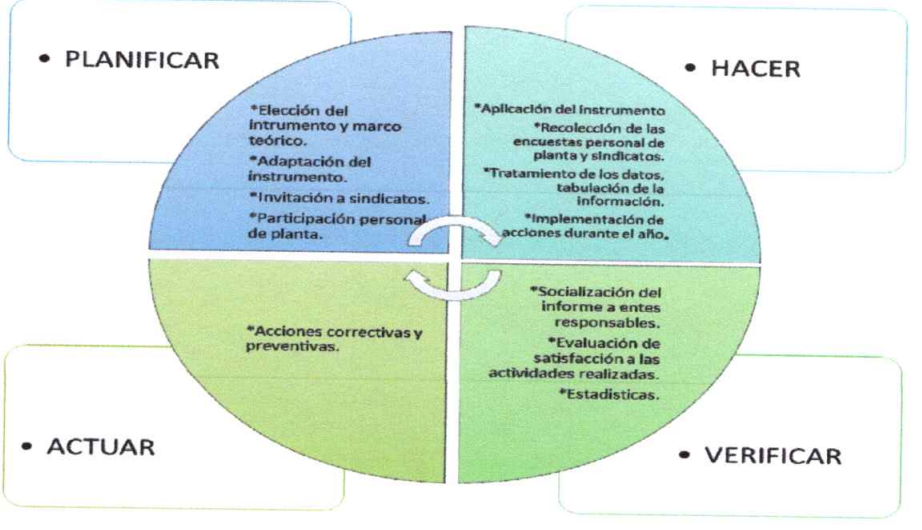
Se evidencia que de un total de 702 contratistas, el 97.2% no presentan ninguna causa de Morbilidad, como se observa a continuación:

0041 29 ENE 2021



19. **ESTUDIO DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E 2020.**

METODOLOGÍA
Ciclo PHVA

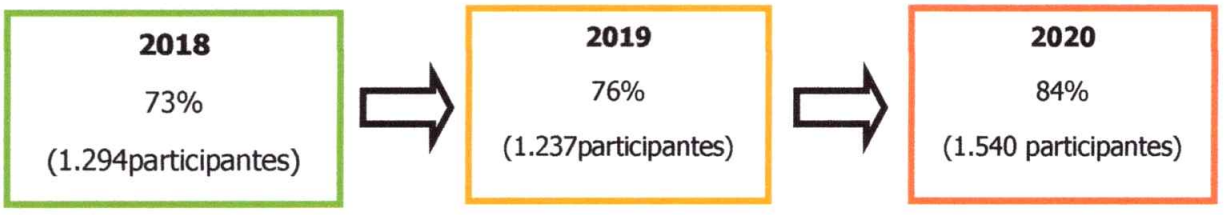


MUESTRA

POBLACIÓN TOTAL: 1.825 personas aproximadamente correspondiente al 100%.

0041 29 ENE 2021

POBLACIÓN PARTICIPANTE: 1.540 personas equivalente al 84% de la población total.



A continuación, se identifica los sindicatos que participaron del estudio diagnóstico:

Tabla No 1. Muestra participante por tipo de contratación

MUESTRA POR TIPO DE CONTRATACIÓN	# De Afiliados o Asociados
PERSONAL DE PLANTA	127
OPS	42
ADMISALUD	22
ASANESCA	35
ASEQ	13
ASOCIRGE	15
ASOMI	17
ASOTERAPEUTAS	190
ASPROIN	41
ASSICA	55
ASSINSUR	13
CIRUGIA LAPAROSCOPIA	15
CIVACNE	9
COMPAÑÍA DE PATOLOGOS DEL CAUCA	2
ECHEVERRY PEREZ	87
ENDOVIDEO	5
FETALMED	2

0041 29 ENE 2021

NEUROLOGICA SANTA CLARA	4
SAIRENA	58
SERVAGRO	55
SIMED	68
SINDESCA	17
SINTRAOEMPUH	477
SIT SALUD	164
VHR CENTRO PEDIATRICO Y CARDIOLOGICO	7
TOTAL	1540

Un total de 23 sindicatos, el personal de planta y de OPS del H.U.S.J.



Tabla No 2. Distribución de la muestra participante por servicio.

SERVICIO	Nº DE PERSONAS

0041 29 ENE 2021

Almacén	7
Ambulancia	1
Aseguramiento a la calidad	9
Atención al Usuario SIAU	4
Auditoría de Cuentas Médicas	4
Banco de Sangre	7
Camilleros	25
Cardiología	2
Cartera	7
Central de Esterilización	27
Cirugía	139
Comité de Curaciones	1
Comité de infecciones	5
Consulta externa	35
Control Interno	3
Coordinación de Enfermería	4
Coordinación de proyectos	1
Docencia Servicio	2
Echeverry Pérez	87
Economato	48
Endoscopia	8
Epidemiologia	1
Estadística	6
Ética Medica	2
Facturación	7
Farmacia	59
Financiera	2
Gerencia	1
Gestión Ambiental	2

0041 29 ENE 2021

Gestión Documental	8
Ginecología	48
Imágenes	12
Jurídica	2
Laboratorio Clínico	10
Lavandería	17
Madre Canguro	4
Mantenimiento	36
Medicina interna	27
Medicas 2	25
Medicina del Dolor	9
Medicina prepagada 4to piso	2
Nefrología	4
Neonatos	54
Nutrición	4
Oncología	2
Parqueadero	16
Patología	3
Planeación	6
Presupuesto	1
Psicología y Trabajo Social	2
Puertas Internas	5
Quirúrgicas 1	33
Quirúrgicas 2	16
Quirúrgicas 3 área respiratoria	17
Radicación de cuentas	1
Referencia y Contra referencia	13
Rehabilitación y Terapia Física	12
Sala de Partos	6

0041 29 ENE 2021

Salas Pediatría	27
Seguridad y Salud en el Trabajo	6
Servagro	55
Servicios Generales (Aseo, Residuos, Jardinería, central mezclas)	4
Sistemas	10
Subgerencias	5
Talento Humano	11
Tesorería	4
Traumatología	12
UCI Adultos	109
UCI COVID 1	36
UCI COVID 2	21
UCI COVID PEDIATRIA	27
UCINT	46
UCINT COVID	37
UCIP	16
Unidad Mental	19
Urgencias Adultos	156
Urgencias Pediatría	21
Vigilancia y Control	17
TOTAL	**1540**

Dentro de la muestra participante (1.540) personas se destaca que participaron entre personal de planta y contratista 78 áreas y/o servicios a nivel asistencial y administrativo del Hospital Universitario San José E.S.E Popayán.

INSTRUMENTO

El instrumento para medir el Clima Laboral de las entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública) consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro, como sugerencia

0041 29 ENE 2021

de la alta dirección se sugirió agregar y modificar ciertos ítems que permitieran obtener información más clara.

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. *Orientación organizacional*	1 a 9	9
2. *Gestión del talento humano*	10 a 13	4
3. *Estilo de Dirección*	14 a 23	10
4. *Comunicación e integración*	24 a 29	6
5. *Trabajo en equipo*	30 a 34	5
6. *Capacidad profesional*	35 a 42	8
7. *Medio ambiente físico*	43 a 49	7
8. *Satisfacción laboral*	50 a 57	8
TOTAL		**57**

Escala de calificación

Se utilizan los siguientes grados que expresan percepción desfavorable (los dos primeros) o percepción favorable (los dos últimos):

- Total Desacuerdo (T.D)
- Desacuerdo (D)
- Acuerdo (A)
- Total Acuerdo (T.A)

Para efecto de la interpretación de los resultados, se sugiere:

Una mirada general de la variable, de acuerdo con los porcentajes obtenidos a partir del total de respuestas dadas a los ítems que la conforman.

20. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

004129 ENE 2021

Se espera que los porcentajes dados a las alternativas "A" (acuerdo) y "T.A." (Total acuerdo) sean mayores que 50.0% y siempre superiores a los obtenidos para las alternativas "D" (desacuerdo) o "T.D." (Total desacuerdo). A medida que dichos porcentajes se acerquen a 100.0%, se puede inferir un mejor clima laboral en los aspectos medidos por la variable y viceversa.

VARIABLE 1. ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL

La variable de orientación organizacional es la percepción de los Colaboradores con respecto a la claridad que estos tienen en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores, las políticas de una entidad y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las actividades y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.



¿Qué hacer?

- Continuar fortaleciendo los procesos de socialización organizacional
- Inducción
- Orientación
- Mantención

¿Cuándo?

En el momento de ingreso de nuevos Colaboradores, durante los primeros meses para empleados antiguos y durante todo el año para todos los funcionarios sobre cambios que se hayan presentado o noticias actuales concernientes al Hospital.

Ítems evaluados:

1	Conozco la misión y la visión del Hospital

0041 '29 ENE 2021

2	Los objetivos del hospital son claros
3	Mis compañeros de trabajo ponen en práctica los valores institucionales
4	Teniendo en cuenta las actividades de capacitación y bienestar programadas por el hospital, considera que se le tiene en cuenta para la planeación de las mismas.
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan
8	Considero que mis funciones están claramente determinadas
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco

El 94% de los Colaboradores asistentes a esta medición manifestaron su favorabilidad con respecto al conocimiento que tienen sobre la misión y la visión de la entidad, claridad de los objetivos organizacionales, aplicación de los valores institucionales en sus prácticas diarias; se aumentó la percepción favorable en un 3% con respecto a la vigencia del año 2019, por otra parte el 6% restante corresponde a aquellos trabajadores que señalan su descontento frente a la claridad de las funciones asignadas y la distribución de los recursos que cada uno requiere para la ejecución de sus labores.

*Durante el año de 2020 se realizaron actividades tendientes a cumplir con la variable de orientación organizacional como fueron:

1. Diferentes campañas realizadas por el área de calidad, talento humano, humanización y seguridad y salud en el trabajo siempre encaminadas al mejoramiento de la institución y estuvo dirigido a todos los colaboradores del Hospital sin distinción de tipo de contratación.
2. Se realizó inducción general para todos los colaboradores en la institución.

21. PLAN DE INTERVENCIÓN

0041 29 ENE 2021

La socialización es el proceso por el cual una cultura, sociedad u organización condiciona el comportamiento de sus miembros, y hablando en el ámbito organizacional es el proceso por el cual las personas van adquiriendo progresivamente aspectos de actitud, comportamiento y valores que son comprendidos y aceptados por el nuevo empleado.

El proceso de socialización organizacional está terminado cuando el nuevo miembro se siente a gusto con la organización y su puesto, cuando se ha aceptado las normas y valores de la misma.

PROCESO/ACTIVIDAD
Inducción / Orientación / Mantención
TEORÍA
Inducción: El propósito de este proceso es esencialmente integrar a los colaboradores en su puesto de trabajo, dándoles la información básica que necesitan sobre el mismo y la organización. **Orientación**: El principal propósito de la orientación es el **minimizar los problemas que puedan suscitarse al momento de asumir su nuevo puesto de trabajo y en su futuro desempeño dentro de la organización.** **Mantención:** Proceso encargado de **informar continuamente** a la todos los integrantes de la organización sobre aquellos temas tratados en el proceso de inducción y orientación, los cuales pueden variar con el tiempo o pueden ser confusos para algunos integrantes de la organización.
RESPONSABLE
Oficinas responsables de socializar información vital de la organización: Talento humano, Seguridad y salud en el trabajo, Oficina asesora de planeación, Aseguramiento de la calidad, entre otras.

VARIABLE 2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La variable de gestión del talento humano mide el nivel de percepción de los colaboradores sobre los procesos organizacionales orient0061dos a una adecuada ubicación de los

0041 29 ENE 2021

funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.



¿Qué hacer?

- Programas de entrenamiento y capacitación
- Desarrollo del programa de bienestar laboral del trabajador.
- Programa de reconocimiento e incentivos.

¿Cuándo?

Se deben iniciar los programas mencionados al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de colaboradores del hospital.

Ítems evaluados:

10	Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades
11	Generalmente la persona que se vincula al hospital recibe el proceso de inducción para realizar su trabajo
12	De acuerdo a los planes de capacitación (Bienestar, inducción y reinducción del personal) considera usted que esta es una prioridad para el hospital.
13	Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en el hospital

0041 29 ENE 2021

El 87% de los colaboradores muestran una percepción favorable, centrada especialmente en la idea de sentirse ubicados en sus cargos, de acuerdo con sus conocimientos y habilidades, buena inducción general y específica en el empleo para cuando se ingresa por primera vez a un cargo o la organización, perciben que la capacitación se realiza de forma oportuna. Se logró percibir el aumento de la favorabilidad en un 8% con respecto a la vigencia del año 2019. Su percepción en materia de bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos se orienta a la idea de que son suficientes y dan el cubrimiento que se requiere para todos los colaboradores. Mientras el 13% muestra una percepción desfavorable frente a esta variable.

*La oficina de Talento Humano del Hospital Universitario San José E.S.E Popayán estableció los requerimientos contractuales con los sindicatos con el fin de articular los lineamientos que el hospital requiere para dar cumplimiento al estándar de acreditación correspondiente (Selección, Inducción, Entrenamiento y Capacitación, Bienestar social y Sistema de Estímulos e Incentivos, Evaluación del desempeño, Seguridad y salud en el Trabajo).

*La psicóloga del área de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó su plan de capacitación durante el año 2020 en el cual se intervinieron aspectos relevantes del clima organizacional y riesgos psicosociales:

EJE TEMÁTICO:
*Prestar servicios de salud seguro y humanizado.
*Mejorar la eficiencia de los procesos administrativos y asistenciales
TOTAL DE PERSONAS CAPACITADAS: 1.934

PLAN DE INTERVENCIÓN

La gerencia de talento humano se enmarca por orientaciones que la definen como área de apoyo, con responsabilidades de asesoría y direccionamiento hacia el cuerpo directivo de las entidades a fin de garantizar el aporte de los servidores al desarrollo de los objetivos estratégicos institucionales. Así mismo, es común el reconocimiento del papel decisivo del talento humano en los procesos de cambio organizacional.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento, capacitación, programas y a actividades dirigidas a grupos o áreas en

0041 29 ENE 2021

los temas respectivos de acuerdo a los resultados de la encuesta para identificar las necesidades del sistema de estímulos.
TEORÍA
FORMACIÓN: La formación se ha convertido en un factor clave en el éxito de las empresas, el contar con un proceso continuo de formación es importante para que las personas que forman parte de la organización respondan de manera adecuada ante los cambios, y permite que se desarrollen las competencias necesarias en el desempeño del trabajo. **EL BIENESTAR:** Es el componente humano de la gerencia del personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los colaboradores, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.
RESPONSABLE
Oficinas de: Talento humano, Seguridad y salud en el trabajo, Oficina asesora de planeación, Aseguramiento de la calidad, entre otras.

VARIABLE 3. ESTILOS DE DIRECCIÓN

La variable estilos de dirección mide la percepción de los colaboradores con respecto a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.



¿Qué hacer?

- Políticas claras de trato humanizado

0041 29 ENE 2021

- Procesos de capacitación y entrenamiento en competencias laborales (liderazgo, resolución de problemas y relaciones humanas).
- Definir la naturaleza de su labor dirigir con ejemplo.

¿Cuándo?

Se deben iniciar los procesos mencionados al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de funcionarios del hospital.

Ítems evaluados:

14	El jefe del área en la que realizo mis actividades, tiene los conocimientos y destrezas para dirigirla.
15	El jefe del área en la que realizo mis actividades, es coherente en sus argumentos y planteamientos
16	En mi área, el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa
17	El jefe del área en la que realizo mis actividades, asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores
18	El trato que recibo del jefe del área en la que realizo mis actividades, es respetuoso
19	El jefe del área en la que realizo mis actividades, tiene en cuenta las sugerencias que le formulo
20	Recibo del jefe del área en la que realizo mis actividades, retroalimentación (observaciones) tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo
21	El jefe del área en la que realizo mis actividades, me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes
22	Tengo que consultar con el jefe del área todas las acciones a seguir en la realización del trabajo
23	El jefe del área en la que realizo mis actividades me motiva y reconoce mi trabajo

0041 29 ENE 2021

Un 92% de favorabilidad en el personal objeto de diagnóstico, permite identificar que los colaboradores reconocen los conocimientos y destrezas ejercidos por sus jefes inmediatos o los mandos medios de las dependencias en que se encuentran ubicados, destacan la coherencia en sus argumentos y planteamientos pues perciben que hay una equitativa asignación de cargas laborales; con respecto a la vigencia del año 2019 se aumentó el grado de satisfacción en un 1%, por otra parte el 8% restante menciona la necesidad en algunas dependencias de que los jefes inmediatos reciban capacitación sobre liderazgo y administración del talento humano pues señalan no ser tenidos en cuenta en ocasiones para el desarrollo de trabajos importantes del área e incluso reciben un trato irrespetuoso por parte de ellos como tampoco los jefes inmediatos les motivan y reconocen su trabajo.

PLAN DE INTERVENCIÓN

Se propone establecer políticas de gestión de personas que sean a la vez lo suficientemente claras del trato humanizado entre compañeros de trabajo, minimizando así conductas de acoso laboral y mal trato.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento y capacitación a líderes de proceso y/o coordinadores de área.
TEORÍA
LIDERAZGO: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. **RELACIONES HUMANAS:** Las relaciones humanas son el principal activo estratégico de cualquier organización, seguido por el conocimiento (activo dinámico que puede mejorar o empeorar en el tiempo pero que nunca se mantiene igual) y por las actitudes y habilidades para la cooperación entre las personas. Cuando las relaciones interpersonales se utilizan cooperativamente y con generosidad, bajo enfoques de ganar/ganar, los conocimientos corporativos crecen exponencialmente y se generan ventajas competitivas que caracterizan a las empresas excelentes. **COOPERACIÓN:** El propósito de las organizaciones es el de generar unión entre colaboradores con el objetivo de trabajar bajo fines comunes.
RESPONSABLE

0041 29 ENE 2021

Oficinas de: Talento humano, Seguridad y salud en el trabajo, aseguramiento de la calidad, entre otras.

VARIABLE 4. COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

La variable de comunicación e integración mide el nivel de percepción de los colaboradores con respecto al intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

2018
84%

2019
87%

2020
88%

¿Qué hacer?

- Fortalecer los canales de comunicación que permitan claridad en la información y adecuado interpretación de la misma.

¿Cuándo?

Se debe iniciar una estrategia clara de comunicación organizacional al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de Colaboradores del hospital.

Ítems evaluados:

24	En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de resultados
25	Me entero de lo que ocurre en el hospital, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales
26	La comunicación interna dentro de las áreas o servicios del hospital funcionan de manera adecuada

0041 29 ENE 2021

27	En mi área compartimos información útil para el trabajo
28	Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros
29	Cuando surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo

Frente a esta variable se obtuvo un 88% de favorabilidad, esto permite inferir que los colaboradores intercambian información útil para el alcance de las metas del área, ya que han logrado un nivel de comunicación adecuada con sus compañeros de trabajo lo que se constituye en un elemento fundamental para elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios generando a la vez un sentido de pertenencia en el sitio de trabajo.

Se aumentó en favorabilidad un 1% con respecto a vigencia del año 2019. El 12% de la población restante señalan la necesidad de mejorar los canales a través de los cuales se envían información de tipo oficial, puesto que la forma a través de la cual tienen conocimiento de lo que ocurre en la entidad es a través de comunicaciones informales y lamentablemente estas en muchas ocasiones terminan tergiversando la información, así mismo señalan ausencia de canales de comunicación con el nivel directivo como también expresan dificultades en la comunicación entre compañeros del mismo servicio y fuera de esta.

PLAN DE INTERVENCIÓN

La comunicación es el proceso mediante el cual, una persona transmite información a otra persona, y es el objetivo de toda comunicación; en el caso de las empresas en particular la transmisión de información es una actividad diaria y de gran importancia, es por ello que existe la "comunicación organizacional". Generalmente en esta temática surgen obstáculos o barreras que impiden el correcto proceso de transmisión de datos empresariales, personales u organizacionales.

PROCESO/ACTIVIDAD
Realizar campañas y sesiones breves sobre comunicación asertiva, en todos los procesos administrativos y asistenciales para el mejoramiento de la variable y generar impacto de la misma.
TEORÍA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: Las organizaciones hoy en día necesitan mantenerse actualizadas, cumpliendo tendencias e innovando en productos y servicios lo cual permite su permanencia en el

0041 29 ENE 2021

mercado con el dinamismo correspondiente de las empresas altamente efectivas; y de esta forma cumplir con las demandas de los mercados actuales. Para eso es necesario comprometerse a nivel corporativo que permita darle el valor que realmente se debe a los procesos vitales de comunicación de las empresas que le permiten alcanzar los objetivos institucionales y ser competitivos en relación a las demás organizaciones.
RESPONSABLE
Seguridad y salud en el trabajo, ARL entre otras.

VARIABLE 5. TRABAJO EN EQUIPO

La variable de trabajo en grupo es la que apunta a calcular la percepción consensuada de los Colaborades frente al proceso realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.



¿Qué hacer?

- Es importante que se refuerce esta competencia mediante entrenamientos y capacitación enfatizando en los beneficios que puede obtener el servicio o área a través del trabajo en equipo realizado por todos sus miembros.

¿Cuándo?

Se debe iniciar este proceso de capacitación al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de Colaboradores del Hospital.

0041 29 ENE 2021

Ítems evaluados:

30	En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo
31	Los objetivos de los equipos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes
32	Considero que las personas de los equipos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de la tareas
33	Mi equipo trabaja con autonomía respecto de otros grupos
34	Las decisiones que toman los equipos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe

Con el 92% de favorabilidad en la actual muestra realizada a los colaboradores del hospital queda al descubierto un aumento al resultado alcanzado en la vigencia 2019, y un 8% de insatisfacción.

*La psicóloga de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizo durante el año 2019 intervenciones grupales en las áreas del Hospital Universitario San José, enfocadas en fortalecer el trabajo en equipo en los diferentes servicios de la organización.

PLAN DE INTERVENCIÓN

En la mayoría de las organizaciones existen propuestas de organizar grupos que articulen esfuerzos y talentos en el cumplimiento de un objetivo.

Los especialistas coinciden que el trabajo en equipo puede ser una buena manera de promover espacios laborales saludables que contribuyan con la estrategia de la organización y el bienestar de los colaboradores.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento y capacitación a grupos o áreas en los beneficios que trae el trabajo en equipo y las estrategias para lograrlo.
TEORÍA

0041 29 ENE 2021

TRABAJO EN EQUIPO
El trabajo en equipo hace que la empresa marche y los beneficios que se obtienen son los siguientes: • Fomenta la búsqueda de mejores ideas y aumenta el compromiso de llevarlas a la práctica. • Se identifican las personas con los principios, valores e intereses en la organización. • Los objetivos colectivos están sobre los individuales. • Genera colaboración, confianza y solidaridad entre compañeros. • Permite el desarrollo de habilidades multifuncionales. • Facilita la delegación de autoridad y autonomía. • Elimina controles innecesarios, reduce procesos y correcciones. • Facilita la capacitación para el mejoramiento de la calidad y la productividad.
RESPONSABLE
Oficina de seguridad y salud en el trabajo, ARL.

VARIABLE 6. CAPACIDAD PROFESIONAL

La variable de Capacidad Profesional es la que evalúa la percepción consensuada de los Colaboraores frente al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

2018	2019	2020
97%	97%	99%

¿Qué hacer?

0047 29 ENE 2021

- Mantener la capacidad profesional de los Colaboradores mediante la identificación de sus necesidades de formación relacionadas con la naturaleza del cargo.
- Motivación
- Calidad de vida Laboral

¿Cuándo?

Se deben iniciar los programas mencionados al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año en curso y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de Colaboradores del hospital. Éste programa va inmerso en los programas de bienestar y reconocimiento.

Ítems evaluados:

35	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo
36	En mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos
37	Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo
38	Supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño
49	Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien del hospital
40	Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo
41	Tengo claridad de por qué realizo mis trabajos
42	Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo

Esta variable que se enfoca principalmente en el talento humano del Hospital Universitario San José E.S.E Popayán, refleja un 99% aumentando la percepción de favorabilidad el 2% con respecto a la vigencia del año 2019. Una de las razones que conlleva a la mantención de favorabilidad en la encuesta en esta Variable Capacidad Profesional, es la adecuada distribución de carga laboral. Teniendo en cuenta que los colaboradores muestran conformidad con las labores asignadas en sus respectivas

0044 29 ENE 2021

dependencias, ya que sus habilidades y destrezas son tenidas en cuenta a la hora de asignar las actividades.

PLAN DE INTERVENCIÓN

La alta competitividad en todos los segmentos del mercado obliga al empresario de hoy a utilizar los recursos disponibles para elevar la productividad de los trabajadores.

Hoy en día los empleados no sólo aspiran a trabajar por dinero sino que también quieren disfrutar de lo que hacen. Trabajar a gusto es un valor agregado de la calidad de vida.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento y capacitación a grupos o áreas en los temas respectivos de acuerdo a los resultados de la encuesta para identificar las necesidades del sistema de estímulos.
TEORÍA
MOTIVACIÓN: La motivación permite cumplir la premisa de lograr el mayor rendimiento al menor coste. Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra motivación deriva del latín motus, que significa movido o movimiento. Podemos, entonces, entender la motivación como la suma de estímulos para realizar determinadas acciones y persistir en ellas hasta su culminación. **CALIDAD DE VIDA:** En la actualidad el trabajador exige poder compatibilizar su trabajo con la vida social. Es a través de ciertos acuerdos como la flexibilidad logra del trabajador mayor motivación y, por consiguiente, un mayor rendimiento y que el trabajo se realice mejor y más rápidamente. La motivación es básica en cualquier empresa. Cuando el trabajo es satisfactorio y las compensaciones equilibradas, el trabajador cumple su jornada sin mirar el reloj y sin sentir que el trabajo es un obstáculo que interfiere en el resto de su vida.
ESPONSABLE
Oficinas de Talento Humano.

VARIABLE 7. MEDIO AMBIENTE FÍSICO

0 0 4 29 ENE 2021

La variable de Medio Ambiente Físico es la evidencia de la percepción consensuada de los servidores públicos frente a las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño de los colaboradores.



¿Qué hacer?

- Programa de seguridad y salud en el trabajo (diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las distintas actividades tendentes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores en sus ocupaciones)

¿Cuándo?

Se debe iniciar este programa al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de Colaboradores del Hospital.

Ítems evaluados:

43	El hospital brinda una infraestructura segura para sus colaboradores
44	Mi área de trabajo permanece ordenada
45	Mi área de trabajo permanece limpia
46	En mi área de trabajo se efectúan oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias
47	La condición ambiental del área o servicio a nivel de ruido, facilita mi actividad diaria

0041 29 ENE 2021

48	En mi área de trabajo la iluminación es la adecuada
49	Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación

En el último resultado generado se presenta un 88% en el resultado obtenido en esta variable en el 2020, se observa disminución de la favorabilidad con respecto a la vigencia del año 2019, es importante mencionar que debido a la declaración de la emergencia sanitaria por pandemia de SAR-COV 2, los espacios se han disminuido por las actuales áreas de expansión, es decir frente a la medición de la variable de medio ambiente físico se deja al descubierto que los colaboradores cuentan con las condiciones esperadas para su desarrollo laboral, ya que los puestos de trabajo son adecuados, los ductos de ventilación son suficientes y existentes y se cuenta con personal de aseo que posibilita la limpieza a las áreas.

*Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se realizaron actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad como: distribución de elementos de protección personal, auditaje de las normas de bioseguridad, reubicación laboral de acuerdo a las necesidades médicas, análisis de puesto de trabajo por parte del profesional en fisioterapia, inspección y adecuación de puestos de trabajo, investigación de accidentes de trabajo, capacitación a la brigada de emergencia, valoraciones médicas ocupacionales y valoraciones psicológicas.

PLAN DE INTERVENCIÓN

El ambiente físico del trabajo es un factor determinante en el rendimiento de los Colaboradores en la organización.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento y capacitación a grupos o áreas en los temas de prevención y promoción de la salud en el trabajo desde los distintos subprogramas.
TEORÍA
La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.
RESPONSABLE

0041 29 ENE 2021

Oficinas de Seguridad y salud en el trabajo, ARL, COPASST y Mantenimiento.

VARIABLE 8. SATISFACCIÓN LABORAL

Hace referencia a la actitud general de un individuo hacia su trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo.

2018	2019	2020
97%	93%	92%

¿Qué hacer?

- Retribución salarial
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Contenido del puesto
- Seguridad en el empleo
- Oportunidades de progreso

¿Cuándo?

Se deben iniciar todos programas y procesos mencionados en las otras variables al empezar un nuevo año o periodo laboral y siempre posterior a una detallada planeación y detección de necesidades, siguiendo el ciclo de calidad PHVA, su duración será durante el transcurso del año y se deben aunar esfuerzos para dirigirse a la totalidad de Coloaboradores del hospital, situación que garantizará un aumento en la satisfacción laboral.

Ítems evaluados:

50	Me siento satisfecho trabajando en el H.U.S.J.

0041 29 ENE 2021

51	Tengo oportunidades para aprender y crecer a nivel personal y profesional dentro del hospital
52	Me siento satisfecho con mi horario laboral
53	Me siento cómodo y satisfecho con mis compañeros de trabajo
54	Me siento satisfecho con mi salario
55	Recibo mi salario de manera oportuna
56	Me siento satisfecho con las actividades que realizo
57	Siento que mi trabajo es importante

Esta variable que se enfoca principalmente en la actitud de los Colaboradores hacia el Hospital Universitario San José E.S.E Popayán, refleja un 92% en la percepción de favorabilidad mostrando una disminución del 1% con respecto al resultado obtenido en la vigencia 2019, debido a que se aumentaron preguntas de medición para obtener información más clara.

PLAN DE INTERVENCIÓN

El buen funcionamiento de la empresa depende en un gran porcentaje del ánimo o el empeño que los trabajadores de la misma enfoquen hacia sus labores.

PROCESO/ACTIVIDAD
Entrenamiento y capacitación a grupos o áreas en los temas respectivos de acuerdo a los resultados de la encuesta para identificar las necesidades del sistema de estímulos.
TEORÍA

0041 29 ENE 2021

Generalmente las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son:

1. Las necesidades
2. Los valores
3. Rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del "debería ser" son:

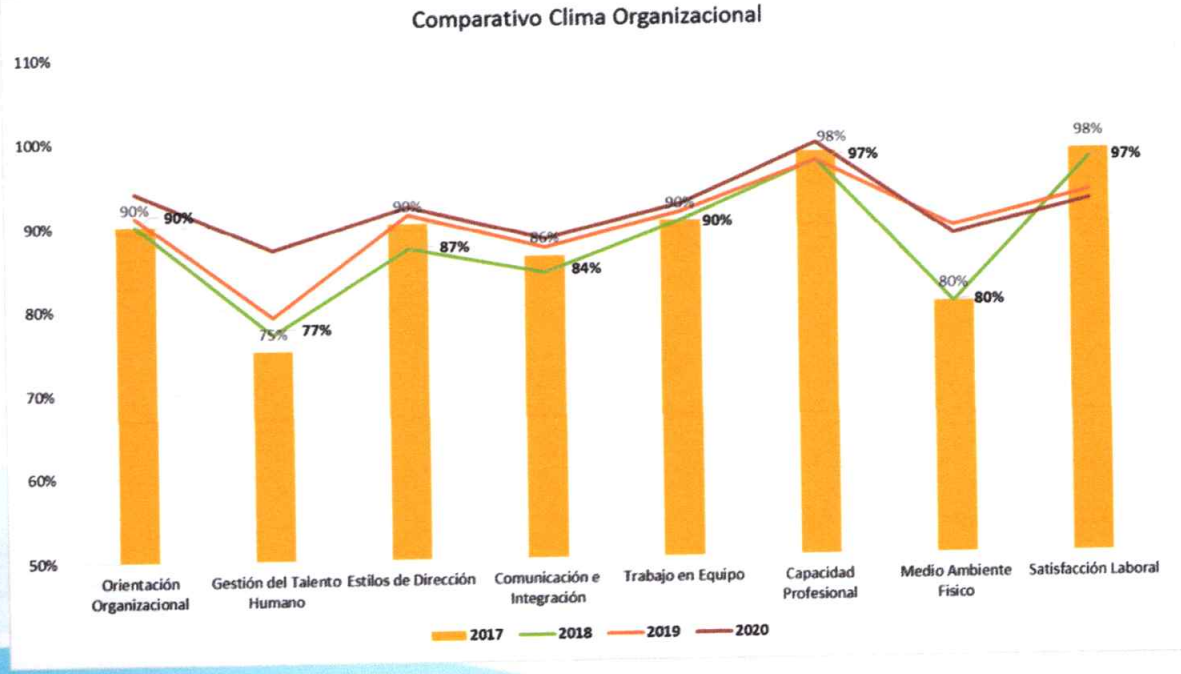
1. Las comparaciones sociales con otros empleados
2. Las características de empleos anteriores
3. Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

1. Retribución
2. Condiciones de trabajo
3. Supervisión
4. Compañeros
5. Contenido del puesto
6. Seguridad en el empleo
7. Oportunidades de progreso.

RESPONSABLE

Todas las áreas del Hospital Universitario San José.



0041 29 ENE 2021

22. CONCLUSIONES

Se amplió la muestra en un 84% permitiendo recolectar las opiniones de los Colaboradores que prestan sus servicios en el Hospital, independientemente de su tipo de contratación (ASOCIACIÓN SINDICAL, PLANTA, OPS), lo que permitió unificar conceptos y tener una visión más global del Hospital como una única organización, para vigencia del año 2020 se realizó tabulación de la información sin distinción del tipo de contratación, generando así un resultado real de cada servicio asistencial y administrativo.

Se deben aunar esfuerzos para que la totalidad de los Colaboradores del Hospital tengan acceso a los planes de intervención, establecimiento de políticas, procesos y programas que se mencionan como estrategia para mejorar la calidad de vida laboral y por tanto el clima organizacional.

Hay que destacar que se tuvo una disminución en la evaluación que hacen los funcionarios con respecto a las variables evaluadas como: Medio ambiente físico y Satisfacción Laboral. Mientras hubo un incremento y una igualdad en las variables a diferencia del año 2019 de Orientación Organizacional, Gestión del Talento Humano, Estilos de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en Equipo y Capacidad profesional.

Se debe seguir trabajando mediante el establecimiento de procesos organizacionales en pro de un mejor clima organizacional al interior del hospital, se puede inferir que el clima laboral ha mejorado en el año 2020 y se debe de mantener, por lo cual se debe continuar mejorando de manera significativa el ambiente laboral al interior de la organización.

Los procesos de socialización organizacional deben continuar fortaleciendo y hacerse extensivos a todo el personal para favorecer la adaptación al cargo, tener claridad en su rol, sentirse perteneciente a la institución y al servicio como tal, lo que posteriormente generará compromiso con los objetivos organizacionales.

En cuanto al liderazgo se debe fortalecer en cada uno de los jefes inmediatos de cada área o servicio los rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

Frente a la satisfacción laboral se debe fortalecer esta variable al interior de cada uno de los servicios del hospital, empoderando a los colaboradores con sus procesos, manteniendo la comunicación efectiva, generando metas y resultados y brindando retroalimentación por parte de los líderes.

0041 '29 ENE 2021

Llevar a cabo capacitación en temas como, gestión del cambio, servicio al cliente, buen trato, compromiso profesional, sentido de pertenencia, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, manejo del estrés, estilo de vida y balance.

23. ANTECEDENTES AÑO 2020.

Con la declaratoria de pandemia realizada por la Organización Mundial de la Salud, tras la aparición del SARS-CoV-2 (Coronavirus COVID-19) en el mundo, el gobierno nacional adoptó mediante el Decreto 531 de 2020, Resolución 385 de 2020 entre otras normas, las medidas de aislamiento preventivo dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional, establecido mediante el Decreto No. 417 de 2020, situación que afectó la implementación y ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para esta vigencia, dando cumplimento a las medidas nacionales decretadas.

Las actividades establecidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, fueron:

Componente de Protección y Servicios Sociales.

1. ***Programas deportivos***.

   - ✓ Baile deportivo.
   - ✓ Clase de Yoga.
   - ✓ Olimpiadas institucionales.

2. ***Programas Recreativos.***

   - ✓ Día recreativo en un Club o Centro recreacional.
   - ✓ Paquete de servicios en un SPA.
   - ✓ Caminata ecológica.

3. ***Programa vacacional.***

0041 29 ENE 2021

- ✓ Isla Margarita.

4. ***Programa Artístico y Cultural.***

- ✓ Asistencia a obras de teatro y café concierto.
- ✓ Actividad artística y cultural de fin de año.
- ✓ Tarde de cine.

5. ***Programas de capacitación arte y artesanías***.

- ✓ Clases de cocina.
- ✓ Clases de pintura artística.
- ✓ Cursos de manualidades.
- ✓ Clases de música.

Componente de Calidad de vida laboral.

1. ***Intervención en el Clima Laboral***.

- ✓ Actividades de desarrollo personal (Inteligencia emocional, autoestima, liderazgo).
- ✓ Talleres o actividades lúdicas que fortalezcan las relaciones interpersonales.
- ✓ Campañas institucionales que promuevan una mejor convivencia laboral.

2. ***Intervención de la Cultura y Cambio Organizacional***.

- ✓ Actividades lúdicas de promoción del sentido de pertenencia institucional.
- ✓ Actividades de promoción de la comunicación interna.
- ✓ Actividades de divulgación del direccionamiento estratégico.

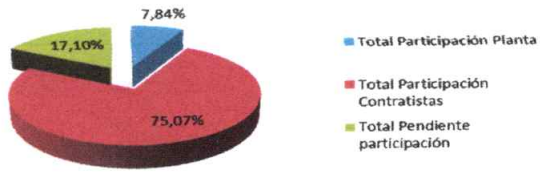
3. ***Programa de Prejubilación***.

- ✓ Desarrollo de habilidades micro empresariales.
- ✓ Hábitos de vida saludable.
- ✓ Manejo psicoemocional.

0041 29 ENE 2021

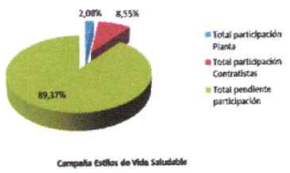
Dadas las medidas de aislamiento, el hospital realizó a través de medios virtuales, actividades que aportaron al componente de calidad de vida laboral, arrojando los siguientes resultados:

Implementación Cultura San José.



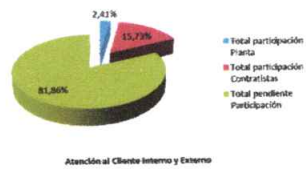
Implementación y Evaluación Cultura San Jose

Estilos de Vida Saludable.



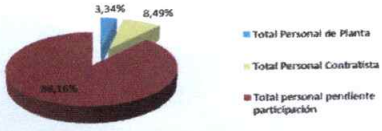
Campaña Estilos de Vida Saludable

Atención al Cliente Interno y Externo.

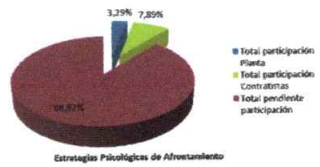


Atención al Cliente Interno y Externo

Consumo de Sustancias Psicoactivas.



Estrategias Psicológicas de Afrontamiento.



Estrategias Psicológicas de Afrontamiento

0041 29 ENE 2021

Planificación y Organización.



Trabajo en Equipo, Liderazgo y Comunicación.



24.- DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la estructuración del presente documento y con el objetivo de velar por el uso adecuado y racional de los recursos públicos, Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tomó como base los resultados de la medición de clima organizacional del 2020 entregados por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de la encuesta de Identificación de Necesidades 2020, aplicada con respecto al Programa de Bienestar Social e Incentivos, en la cual además se indagó sobre las necesidades para la vigencia 2021.

En esta encuesta, no solo se evaluaron las actividades realizadas en el marco del referido Programa, sino que se promovió la participación activa de los Servidores Públicos y Colaboradores, para la construcción del Plan para la vigencia 2021. El enfoque de la encuesta tuvo como objetivo principal hacer una reingeniería de la forma cómo se venía estructurando el Plan de Bienestar Social e Incentivos en vigencias pasadas, orientada a lograr una mayor intervención por parte de los Servidores Públicos y Colaboradores, con el fin de obtener una mayor participación en las actividades programadas y por ende en una mayor satisfacción de sus necesidades.

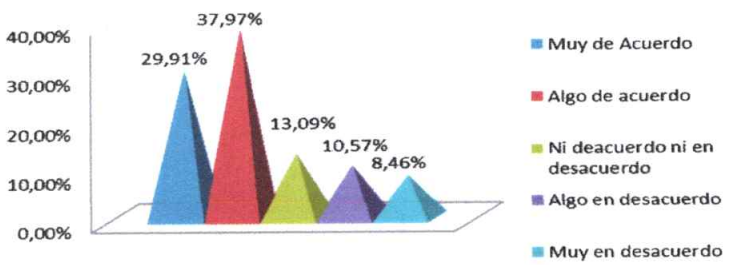
Ahora bien, teniendo como insumo principal los resultados obtenidos en los documentos arriba señalados y la participación de los Colaboradores en la construcción del Plan, se priorizaron las actividades de bienestar social a desarrollar en

0041 29 ENE 2021

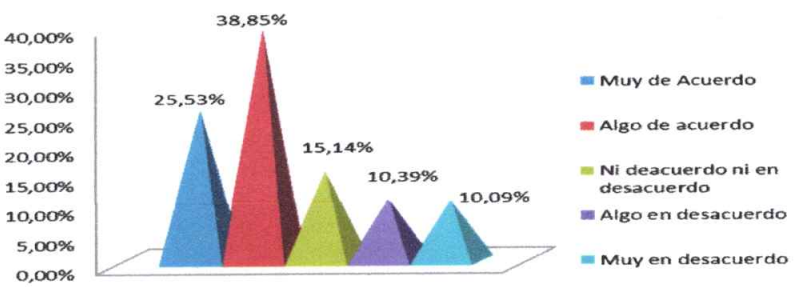
el 2021, dando así respuesta a las necesidades manifiestas del Talento Humano del Hospital.

Consolidación Diagnostico de Necesidades.

Aspectos Generales:

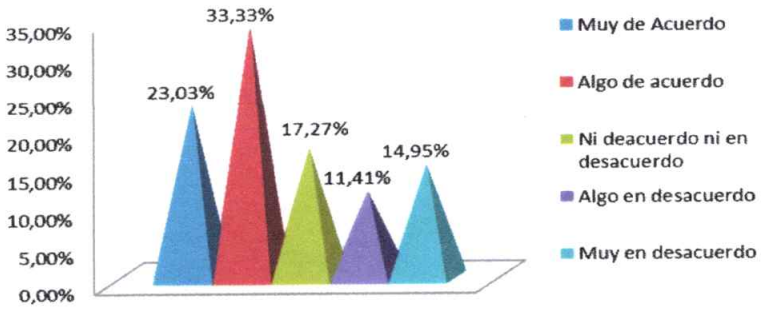


Existen programas de Bienestar social dirigido a todos los colaboradores del Hospital?

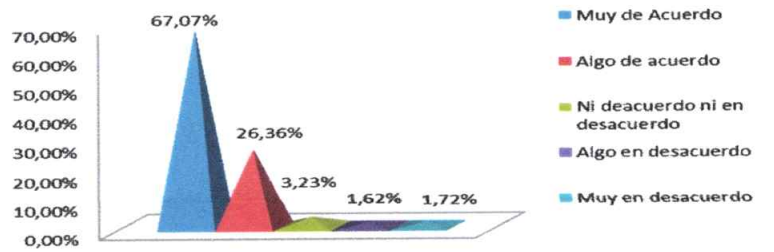


Conoces de los planes y programas de Bienestar social adoptados por el Hospital?

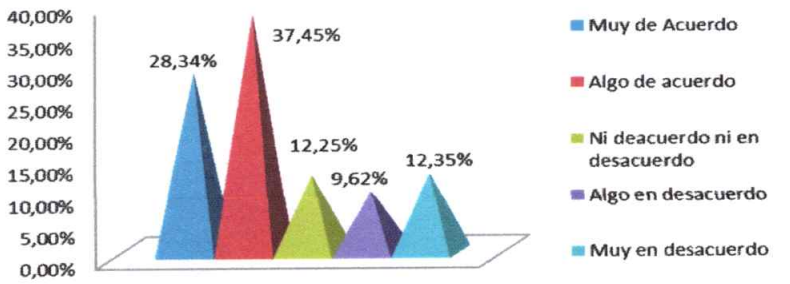
0041 '29 ENE 2021



Participas de la planeación de los programas de bienestar social, estímulos e incentivos?o



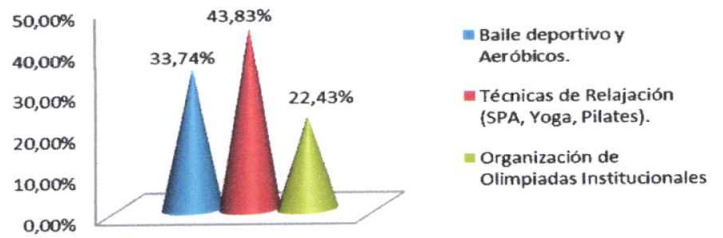
Consideras de vital importancia la implementación de actividades de bienestar social, como aporte a tu crecimiento personal y laboral?



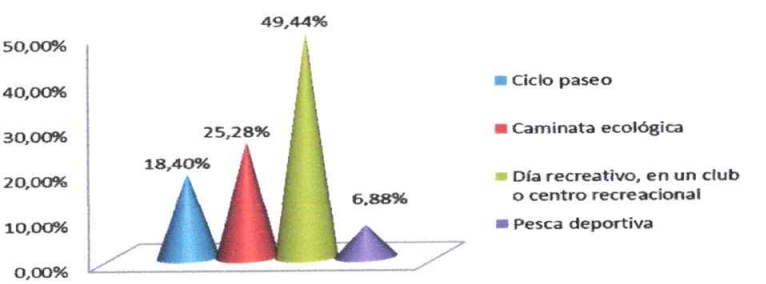
Son apropiadas las politicas de incentivos salariales y no salariales dirigidas a los colaboradores por parte del hospital?

Componente de Protección y Servicios Sociales:

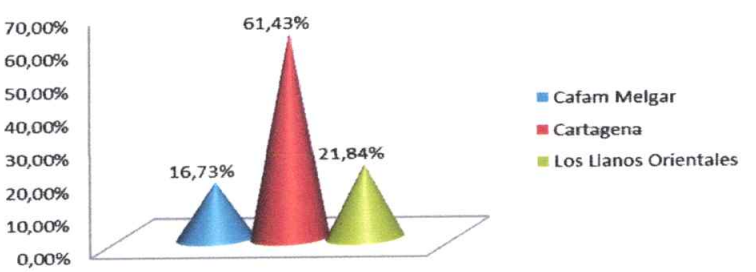
0041 29 ENE 2021



De los siguientes Programas Deportivos cuál quisiera que se desarrollara en el Hospital?

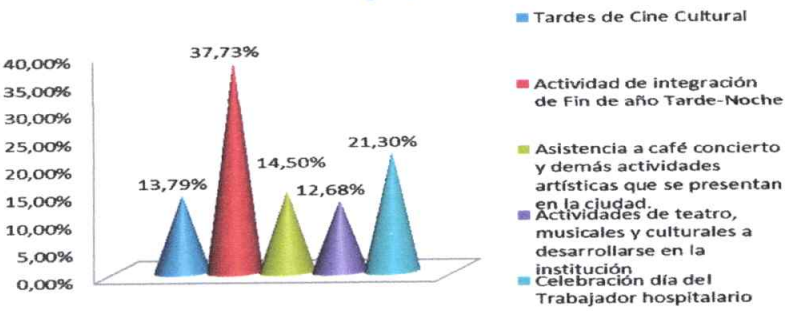


De los siguientes Programas Recreativos cuál quisiera que se desarrollara en el Hospital?

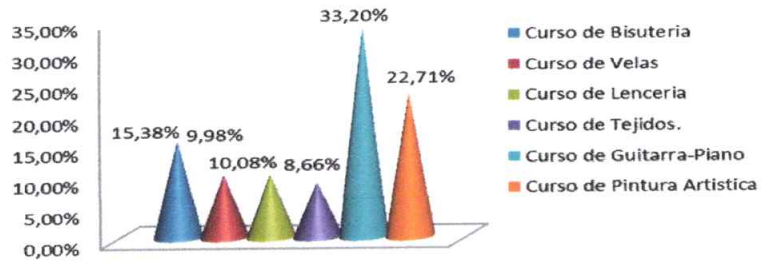


En que sitio quisiera que se desarrollara la actividad del Programa Vacacional del Hospital Universitario San José?

0041 29 ENE 2021

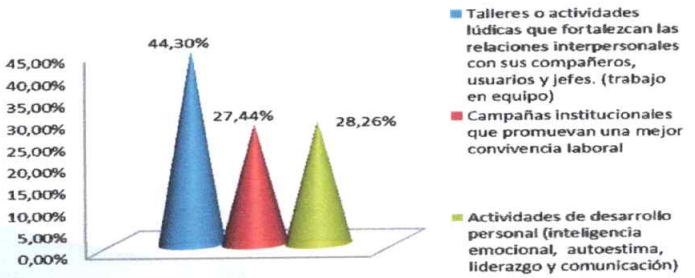


De los siguientes programas Artísticos y Culturales, cual quisiera que se desarrollara en el Hospital?



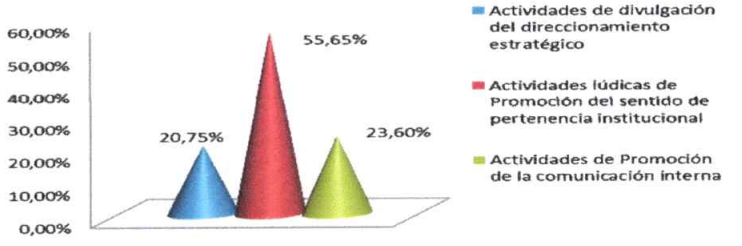
De los siguientes programas de Capacitación en Artes y Artesanías, cuál quisiera que se desarrollara en el Hospital?

6.2. Componente de Calidad de Vida Laboral:

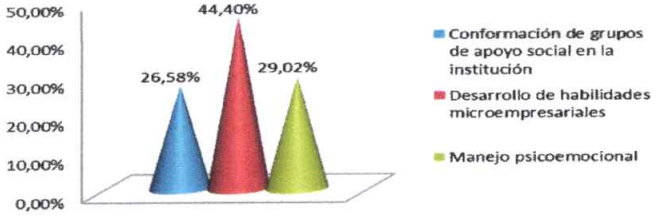


De las actividades de intervención en el Clima Laboral, cuál quisiera que se desarrollara en el Hospital?

0041 29 ENE 2021



De las actividades de intervención de la Cultura y el Cambio Organizacional, cuál quisiera que se desarrollara en el Hospital?



Para establecer el Programa de Prejubilación que actividades le gustaría que se desarrollaran?

25. METODOLOGÍA Y ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

- ***MEDIDAS CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA MUNDIAL POR EL COVID-19***

Durante la vigencia 2021 el Plan de Bienestar Social e Incentivos estará enfocado a fortalecer el talento humano en las condiciones inéditas laborales y personales, derivadas de las contención de la pandemia generada por el Coronavirus- Covid 19, buscando construir la nueva normalidad, continuando dos premisas, la primera, consistente, ahora más que nunca, en resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la sociedad y por ende las entidades, y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderarlo, brindándole herramientas que le faciliten diseñar su vida, establecer un balance de la misma, crear relaciones positivas y gestionar los talentos de los colaboradores del Hospital.

Por lo tanto, es importante generar espacios que permitan "compartir a la distancia" y desarrollar actividades las cuales quedarán supeditadas a agotar el presupuesto y a la

0041 29 ENE 2021

disposición normativa en cuanto a distanciamiento social derivado de la emergencia sanitaria.

En cosencuencia teniendo en cuenta las medidas de aislamiento preventivo adoptadas dentro del Estado de Emergencia Sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, según Resolución No. 380 del 10 de Marzo del 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social con el objeto de *"....prevenir y controlar la propagación del COVID-19 y mitigar sus efectos..."* en corcondacia con lo ordenado por el gobierno nacional mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, la implementación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, deberá adecuarse a las disposiciones anteriormente mencionadas, por lo cual se dará prioridad a las actividades que puedan desarrollarse a través de de los diferentes medios virtuales.

26.- INDICADORES DE MEDICIÓN.

Para evaluar el Plan de Bienestar Social e Incnetivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado se tendrán los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Cobertura	Está determinado por el (Numero de colaboradores participantes en la Actividad / Número Total de Colaboradores)*100.	Trimestral
Satisfacción del personal	Medir mediante encuesta la satisfación del personal que participa en las actividades de Bienestar Social. Se hará mediante encuesta una vez se termina el ciclo de Actividades de Bienestar Social.	Aplicación de la encuestas por cada ciclo de Actividades realizadas

27. PRESUPUESTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está respaldado por recursos provenientes del presupuesto de funcionamiento, en virtud del Acuerdo Número 25 del 25 de Noviembre de 2020, por medio del cual cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021.

28. ANEXOS-

0041 29 ENE 2021

Matriz de Identificación de Necesidades de Bienestar Social 2021

Cronograma del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2021