
	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 1 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO.....	1
2.	INTRODUCCIÓN .....	2
3.	OBJETIVOS .....	4
3.1.	Objetivo General.....	4
3.2.	Objetivos Específicos .....	4
4.	ALCANCE .....	5
5.	RESPONSABLE.....	6
6.	MARCO NORMATIVO .....	6
7.	DEFINICIONES.....	7
8.	POLITICAS RELACIONADAS.....	7
8.1.	De Toma de Decisiones .....	7
8.2.	De Selección del Personal .....	7
8.3.	De Desarrollo del Personal.....	8
8.4.	De Vacaciones .....	8
8.5.	De Compensatorios, Recargos y Horas Extras .....	8
8.6.	De Cambio de Turnos .....	9
8.7.	De Gestión del Desempeño .....	9
8.8.	De Movilidad Laboral.....	9
8.9.	De Cumplimiento de la Política de Integridad.....	9
8.10.	De Clima Laboral .....	9
8.11.	De Gestión de la Información.....	10
8.12.	De Conocimiento Institucional.....	10
8.13.	De Retiro.....	10
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS .....	10
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO .....	11
10.1.	META .....	11
10.2.	EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO .....	11
10.2.1.	<b>Autoevaluación</b> .....	11
10.2.2.	<b>Auditorías</b> .....	12

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 2 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

10.3.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO	12
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	13
11.1.	Caracterización de las Plantas de Cargos .....	15
11.1.1.	<b>Caracterización por Niveles</b> .....	15
11.1.2.	<b>Caracterización por Género</b> .....	15
11.2.	Planes Talento Humano.....	15
11.2.1.	<b>Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos</b>	15
11.2.1.1.	<b>Planta Global</b> .....	16
11.2.1.2.	<b>Planta Temporal</b> .....	17
11.2.2.	<b>Programa de Bienestar Social e Incentivos</b> .....	18
11.2.2.1.	<b>Protección y Servicios Sociales</b> .....	18
11.2.2.2.	<b>Calidad de Vida Laboral</b> .....	19
11.2.2.3.	<b>Plan de Estímulos e Incentivos</b> .....	23
11.2.3.	<b>Plan de Capacitación</b> .....	23
11.2.4.	<b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	26
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA .....	26
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA .....	26


## 2. INTRODUCCIÓN

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E del Municipio de Palmira, presenta para su Plan de Desarrollo en la Vigencia 2020 – 2024 “Te Queremos Sano”, en el cual se hace necesario la participación de cada una de las áreas para la consecución de los objetivos estratégicos planteados; donde el Proceso Talento Humano es uno de los pilares fundamentales para lograr las metas, cumpliendo los diferentes desafíos y retos que se presentan constantemente a nivel mundial y nacional.

El Plan Estratégico de Talento Humano está enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), actualizado por el Decreto 1499 de 2017.

Igualmente, según el Decreto 2482 de 2012, establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el que hacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar la gestión y prestar mejores más efectivos servicios.

La circular externa 100-024 del 23 de diciembre de 2021, expedida por el DAFP, indica la importancia de la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, al igual que las diferentes fases que se deben tener en

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 3 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

cuenta para su formulación y ejecución. El Plan Estratégico debe estar enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluir criterios- tales como el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de estos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad.

Con este Plan Estratégico se pretende el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y calidad de vida de nuestros colaboradores, de tal manera que se estimule en ellos sentido de pertenencia y compromiso en la demanda de servicios y en consecuencia contribuir al mejoramiento de nuestra productividad.

La Planeación estratégica del Talento Humano de la vigencia 2024 pretende orientar su gestión institucional hacia el logro de resultados que den solución a las principales necesidades y expectativas de nuestros Servidores Públicos y Exservidores que requieran nuestro servicio, tomando como referencia para su construcción participativa los lineamientos previstos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual pretende mejor calidad y cubrimiento de los servicios del estado. Para lograrlo requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y motivación hacia los funcionarios que permitan atender mejor sus necesidades y atraer a los mejores, estimulando y reteniéndolos para que se sientan orgullosos de pertenecer a la entidad.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano está integrado por el direccionamiento estratégico (visión, misión, objetivos, estratégicos, iniciativas y planes de acción), que obedece a lineamientos normativos, articulando estrategias que respondan coherentemente, dando cumplimiento a los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional y a las políticas e iniciativas de las administración municipal, departamental y nacional, de acuerdo con las competencias sectoriales.


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, define al Talento Humano como el activo más valioso con el que cuentan las instituciones, convirtiéndose en el factor más importante para alcanzar las metas y resultados planteadas en el plan de desarrollo, siendo las personas que laboran en nuestra institución, las cuales contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, a garantizar los derechos y responder por los servicios prestados a los ciudadanos.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

La Gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dichas gestiones:

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 4 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los planes de capacitación, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, evaluación de desempeño laboral, bienestar estímulos e incentivos, plan de vacantes y previsión de empleos.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Para poner en práctica lo anterior, es necesario que las condiciones laborales de los servidores adscritos al Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, con lo cual se previene el riesgo laboral, siendo indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Nuestra Entidad mantendrá un rol preventivo con la intención de brindar seguridad a la salud de sus empleados, el cual se mantendrá en la vigencia 2024, dada la situación epidemiológica relacionada con virus respiratorios que puedan afectar nuestros funcionarios.

Este documento, se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades del Talento Humano, orientándolas hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de los servidores públicos vinculados al Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

El presente Plan fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el proceso dinámico de planeación - el cual es enunciativo y no taxativo -. Por ello, podrá ser objeto de modificación o actualización, en el proceso de su implementación, en el evento de variar las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y los recursos en caja.

### 3. OBJETIVOS


#### 3.1. Objetivo General

Fortalecer todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores de la Entidad.

Para lograr este objetivo es necesario planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de cada uno de los funcionarios.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna los empleos vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 5 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	


- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Entidad, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

#### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, comienza con la identificación de las necesidades de cada uno de los Proveedores Internos (todos los procesos: requisitos de ingreso, vinculación del personal, Bienestar Social, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes, desvinculación) y Proveedores Externos (Entes de Control) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, se aplica a la población de colaboradores Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E (servidores públicos de carrera, provisionales, temporales, trabajadores oficiales y contratistas)

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, por medio de la Oficina de Talento Humano, elabora, ejecuta y mejora continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento de los recursos humanos de la Entidad, considerado como el más importante factor estratégico para el desarrollo organizacional y logro de los objetivos.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 6 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	


## 5. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa, Oficina de Talento Humano.

## 6. MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por el cual se crea el sistema de seguridad social. Exponen las generalidades de los bonos pensionales.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 815 de 2018 Modifica el Decreto Único Reglamentario de la función pública 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Ley 1952 de 2019 (artículo 37 y 38) se complementan los derechos y deberes que tienen los funcionarios públicos

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 7 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

- Circular Externa 100-024 del 23 de diciembre de 2021, expedida por el DAFP, formulación y publicación del plan estratégico del talento humano.

## 7. DEFINICIONES

- **Planeación Estratégica del Talento Humano:** Se concibe como un conjunto que integra las prácticas de recursos humanos con el objeto de preparar a la organización para lograr sus metas.
- **Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Está orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados.
- **Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano:** Es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- **Plan de Capacitación:** Conjunto de actividades formativas (teóricas y/o prácticas) que se implementan en una organización, dentro de un período específico, para fortalecer las capacidades de los equipos de trabajo de forma individual y grupal.

## 8. POLITICAS RELACIONADAS

**Políticas de Administración del Talento Humano:** Las políticas son una orientación administrativa para los trabajadores, además estas son implementadas con el fin de que el trabajo se desarrolle de la mejor forma y se alcancen los objetivos que se han trazado con antelación.


### 8.1. De Toma de Decisiones

Los factores determinantes sobre la administración del Talento Humano son tomadas de manera conjunta entre la Gerencia y el Jefe de la Oficina de Talento Humano; según cada caso particular se invita al líder del proceso. En temas cuya competencia sea de la Junta Directiva, y se lleva a discusión en reunión de Junta Directiva.

### 8.2. De Selección del Personal

Todos los empleos cuentan con su respectivo manual de funciones, el cual contempla los requisitos del empleo en cuanto a estudios y experiencia; también cuenta con las competencias comportamentales. Estos requisitos deben ser cumplidos por todo el personal que ingresa a la entidad, para lo cual contamos con un procedimiento documentado que permite elegir al candidato más idóneo y que cumpla con el perfil según el cargo.

La Oficina de Talento Humano, en coordinación con otras instancias, planifica cada año las necesidades de personal para atender la operación de los procesos y coordinar todos los movimientos, desplazamientos y traslados de los colaboradores.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 8 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

En el año 2023, se cumplió por parte de la Entidad, con el proceso ante la CNSC para la provisión de los 50 empleos en vacancia definitiva. Para el año 2024, la entidad continua con el proceso de provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante los lineamientos, que, para tal efecto, disponga la CNSC para las Empresas Sociales del Estado.

La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

Para el año 2024, la Oficina de Talento Humano, con el fin de establecer las vacancias temporales, para proveerlas según las necesidades del servicio realizará reuniones mensualizadas con los líderes de proceso, de tal manera que nos permita calcular los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

### **8.3. De Desarrollo del Personal**

La entidad contará con diferentes planes tendientes al mejoramiento de la vida laboral de los servidores públicos, para ello se tendrá en cuenta el plan de capacitación, plan de bienestar social, estímulos e incentivos, plan de salud y seguridad en el trabajo, los cuales se elaboran anualmente según las necesidades formuladas por los mismos servidores públicos y el trabajo realizado por el Comité de SST. Dentro del Plan de capacitación, la Oficina de Talento Humano, debe involucrar talleres de sensibilización del Código de Integridad de los Servidores Públicos y los valores institucionales que se encuentra establecidos en el MN01-GTH “Manual Código de Integridad”.

### **8.4. De Vacaciones**

Las vacaciones deberán ser programadas para la vigencia 2024 por el líder del proceso y los servidores de su área, esto con el fin de conocer las necesidades de personal que se debe contratar para hacer los respectivos remplazos, la programación debe ser entregada al iniciar el año para hacer los respectivos actos administrativos y liquidación de nómina de vacaciones.

El disfrute de las vacaciones no debe acumularse en más de un periodo, el cual debe procurar ser disfrutado en su totalidad, buscando el mejoramiento de la calidad de vida, bienestar y productividad de todos los colaboradores en la Entidad.


El pago se realiza en la nómina que corresponda al periodo acordado de disfrute. Los periodos anteriores sin disfrute, deben ser solicitados por el interesado y aprobado por el jefe inmediato.

### **8.5. De Compensatorios, Recargos y Horas Extras**

La Oficina de Talento Humano garantiza, por intermedio de los líderes, lleva control del cumplimiento y el buen manejo de los días compensatorios y la generación y pago de recargos.

Dentro de las actividades de saneamiento fiscal se encuentra la no programación de horas extras, excepto en casos muy excepcionales.



	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 9 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

Los recargos y las horas extras que excepcionalmente se programen, deben ser comunicadas y previamente autorizadas por el líder del proceso con base a necesidades puntuales de la Entidad, para su posterior aprobación por parte de la Gerencia.

El día de descanso compensatorio generado, es disfrutado en el día acordado con el líder del proceso sin afectar el servicio.

### **8.6. De Cambio de Turnos**

Los servidores públicos que prestan servicios en el área asistencial por el sistema de turnos, sólo les será permitido realizar un cambio de turnos en cada periodo mensual.

### **8.7. De Gestión del Desempeño**

Se aplicará evaluación del desempeño laboral, mediante un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales y planta temporal, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias.

### **8.8. De Movilidad Laboral**

La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que, permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores. Comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros, atendiendo la normatividad que regula estas situaciones.

### **8.9. De Cumplimiento de la Política de Integridad**

Como soporte de la planeación, la Oficina de Talento Humano trabaja en articulación con la Oficina Asesora de Planeación para dar continuidad a la implementación de la política de integridad conforme al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### **8.10. De Clima Laboral**

Con base en el resultado obtenido de la medición del clima organizacional, la entidad inicia un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Una vez se implementen las acciones de intervención con respecto a los resultados de la medición, se verifica el impacto de dichas acciones con respecto al ambiente laboral y poder lograr el mejoramiento del ambiente laboral.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 10 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

En el mismo sentido, la entidad revisa la posibilidad de implementar estrategias que apunten al cumplimiento de la política gubernamental de horarios flexibles, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal para los servidores.

### 8.11. De Gestión de la Información

Esta estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, a través de los Sistemas de Información aplicados para el proceso Gestión del Talento Humano.

### 8.12. De Conocimiento Institucional

A través del proceso de inducción se fortalece la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorienta al servidor en los cambios culturales producidos.

### 8.13. De Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio-laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o por finalización, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Es deber del empleado al servicio de la Entidad, que, al momento de su desvinculación, presente ante la Oficina de Talento Humano, el FR34-GTH “Paz y Salvo Institucional”, de lo contrario será trasladada su omisión a la Oficina de Control Interno Disciplinario por incumplimiento de una disposición emitida por un superior jerárquico (deber consagrado en el numeral 8º del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 (Código Único Disciplinario).

## 9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

### Plan De Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 017 del 30 de octubre de 2020.

El presente Plan estratégico del Talento Humano, se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Eje Estratégico 3.** Sostenibilidad Financiera y Eficiencia Administrativa.
- **Objetivo Estratégico:** Alcanzar la sostenibilidad y el crecimiento de la E.S.E. mediante la administración eficiente de todos sus recursos.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 11 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

- **Objetivo Específico:** Aportar al bienestar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la E.S.E., como pilares fundamentales en el logro de los resultados y el cumplimiento de la misión.
- **Meta de Producto:** Implementar los Programas de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano con todos y para todos.
- **Indicador:** Programa de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano implementados anualmente.
- **Alineación con Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad del HROB:** Fortalecer un clima organizacional que facilite el trabajo en equipo y el bienestar de los colaboradores.
- **Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. son los siguientes:

### 10.1. META


Dar cumplimiento a los objetivos planteados en los de Planes de Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Plan de Vacantes y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 10.2. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO

#### 10.2.1. Autoevaluación

La Oficina de Talento Humano cuenta con mecanismos de revisión y verificación del cumplimiento de los objetivos trazados para cada uno de los planes y programas a ejecutar en la vigencia 2024, a través del siguiente seguimiento:

<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>ACTIVIDADES DE INGRESO</b>
	Atender los requerimientos para el ingreso del personal
	Producir los actos administrativos de ingreso
	Afiliaciones a Seguridad Social y cajas de compensación
	<b>ACTIVIDADES DE PERMANENCIA</b>
	Desarrollar los Planes de Bienestar social, estímulos e Incentivos, Plan de capacitación, Plan de salud y Seguridad en el Trabajo
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.
	Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten.
Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores	

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 12 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

	Reportar la ejecución de la nómina
	Atender los informes requeridos por los entes de control e internos
	<b>ACTIVIDADES DE RETIRO</b>
	Producir los actos administrativos de liquidación y pago de prestaciones sociales
	Desafiliación de seguridad social y caja de compensación
	Preparación para el retiro de pensionados


### 10.2.2. Auditorías

El proceso es susceptible de auditorías tanto internas como externas, en las cuales se verifica el cumplimiento de sus objetivos.

### 10.3. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

Teniendo en cuenta el TM-GTH “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- de Gestión del Talento Humano” los siguientes indicadores son los que evalúan este plan estratégico:

- Nivel de Cumplimiento Programa de Capacitación Institucional
- Nivel Cobertura del Programa de Capacitación Institucional
- Nivel de Cobertura de Inducción
- Nivel de Cobertura de Re-inducción.
- Plan Anual de Vacantes.
- Clima Organizacional
- Evaluación de Desempeño de Carrera Administrativa
- Nivel de Implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Nivel de Sensibilización de Valores Corporativos
- Numero de participantes en el PIC.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, este indicador se evidencia a través del TM-SST “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 13 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

## 11. DESCRIPCION DEL PLAN

La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC como uno de los órganos rectores del empleo público junto con el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como también al establecimiento de políticas específicas de Gestión del Talento Humano, permite evidenciar un esfuerzo conjunto para mejorar el desempeño del servicio civil, pero también evidencia que el avance no ha sido el esperado y que es necesario desarrollar e implementar las acciones que permitan que la normatividad se refleje y tenga un mayor impacto en el desarrollo del servicio civil, pues aún existen aspectos de la Gestión del Talento Humano que permanecen en niveles similares a los de diez años atrás, lo cual configura un amplio escenario de mejora para el empleo público en Colombia.

En consecuencia, la Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción y el bienestar de los servidores públicos, lo que conlleva a la productividad y mejoramiento del servicio del sector público.

La estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se espera, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los ciudadanos y mayor confianza de los Colombianos.

La estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.


La Gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables, eficaces y efectivos en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.

La toma de decisiones basada en evidencia, permiten predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones, buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del Talento Humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La estrategia de implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano al articularse e integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como la metodología permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. La Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 14 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

1. El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.


En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas. Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional, ingreso, desarrollo y retiro; en este sentido se entiende la Gestión Estratégica del Talento Humano como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado del instrumento de auto diagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual arrojó unos resultados que se cuentan como un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política en la vigencia 2024.

Dentro del proceso de cierre de brechas la Gestión Estratégica del Talento Humano se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”, estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 15 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

### 11.1. Caracterización de las Plantas de Cargos

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E cuenta con dos (2) plantas de empleos para la atención de los servicios, una planta global y una planta temporal.

Al inicio de la vigencia 2024, en la planta global contamos con 104 cargos, de los cuales 96 se encuentran provistos y 8 en vacancia definitiva.

En la Planta Temporal al inicio de la vigencia 2024, se tienen 190 cargos, de los cuales 178 se encuentran provistos y 12 en vacancia definitiva.

#### 11.1.1. Caracterización por Niveles

La planta global de personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E de Palmira está conformada por un total de 104 empleos.

La Planta temporal actualmente cuenta con 190 empleos, todos del nivel asistencial.

#### 11.1.2. Caracterización por Género

Número de empleos de la Entidad Provistos por Mujeres (Ley de cuotas) Para dar cumplimiento a la ley de cuotas se debe contar como mínimo con un 30%.


- De los siete (7) empleos del nivel Directivo, se cuenta con tres (3) cuotas femeninas (42%). es decir, estamos por encima del porcentaje exigido por la norma.
- De los 104 empleos de la Planta Global, 59 están provistos por mujeres, (56.7%).
- De los 190 empleos de la Planta Temporal, 153 están provistos por mujeres, para un porcentaje del 85.9 %

### 11.2. Planes Talento Humano

Mediante la Dimensión del Talento Humano de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el compromiso de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

#### 11.2.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Este plan pretende adelantar procesos de vinculación a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la


	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 16 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias. Las plantas de personal se encuentran compuestas así:

### 11.2.1.1. *Planta Global*

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
<b>NIVEL DIRECTIVO (7 EMPLEOS)</b>			
1	GERENTE	85	3
1	SUBGERENTE CIENTIFICO	90	2
1	SUBGERENTE FINANCIERO	90	2
1	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	90	2
1	JEFE OFICINA DE CALIDAD	6	1
1	JEFE OFICINA DE TALENTO HUMANO	6	1
1	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	6	1
<b>NIVEL ASESOR (5 EMPLEOS)</b>			
1	ASESOR NIVEL 1	105	3
1	ASESOR NIVEL 2	105	3
1	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	115	2
1	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	2
1	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO	105	1
<b>NIVEL PROFESIONAL (45 EMPLEOS)</b>			
4	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	217	7
4	ODONTOLOGO	214	6
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	237	5
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	5
1	LÍDER DE PROGRAMA (TECNOLOGÍAS Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN)	206	5
1	LIDER DE PROGRAMA (TRABAJO SOCIAL).	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (FACTURACION).	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (URGENCIAS)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (HOSPITALIZACION)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (CIRUGIA)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (SALUD PÚBLICA Y PROMOCION Y PREVENCIÓN)	206	4
2	LIDER DE PROGRAMA (AMBULATORIA)	206	4
1	LÍDER DE PROGRAMA (PEDIATRÍA)	206	4
1	LÍDER DE PROGRAMA (GESTION AMBIENTAL)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (SISTEMA DE INFORMACION Y ATENCION AL USUARIO)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (AUDITOR NIVEL 1)	206	4




	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 17 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
1	LIDER DE PROGRAMA (AUDITOR NIVEL 2)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (ACTIVOS FIJOS)	206	4
1	LIDER DE PROGRAMA (COMPRAS)	206	4
1	ALMACENISTA GENERAL	215	4
1	TESORERO GENERAL	201	4
6	MEDICO GENERAL (6 HORAS)	211	3
1	PROFESIONAL AREA DE LA SALUD (BACTERIOLOGA)	237	2
1	ENFERMERA PROFESIONAL	243	2
7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
<b>NIVEL TECNICO (8 EMPLEOS)</b>			
1	TECNICO AREA DE SALUD	323	1
7	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL (AREA DMINISTRATIVA) (12 EMPLEOS)</b>			
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL (AREA ASISTENCIAL) (21 EMPLEOS)</b>			
1	AUX. AREA SALUD (Higienista. odontología)	412	4
15	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (enfermería)	412	3
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (laboratorio clínico)	412	3
2	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (odontología)	412	2
1	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (información)	412	1
<b>TRABAJADORES OFICIALES (5 EMPLEOS)</b>			
2	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1
3	CONDUCTOR	480	2
<b>103</b>	<b>TOTAL</b>		

### 11.2.1.2. Planta Temporal

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
97	AUX. AREA SALUD (ENFERMERIA)	412	01
1	AUX. AREA SALUD (FARMACIA)	412	01
5	AUX. AREA SALUD (CAMILLERO)	412	01
7	AUX. AREA SALUD (HIGIENISTA)	412	01
6	AUX. AREA SALUD (LABORATORIO CLINICO)	412	01
7	AUX. AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	412	01

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 18 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	AUX. AREA SALUD (REGENTE FARMACIA)	412	02
7	CONDUCTOR	480	01
19	ENFERMERA PROFESIONAL	243	01
2	MEDICO GENERAL 4 HORAS	211	03
13	MEDICO GENERAL 6 HORAS	211	04
9	MEDICO GENERAL 8 HORAS	211	05
3	ODONTOLOGA 4 HORAS	214	01
4	ODONTOLOGO 8 HORAS	214	02
3	OPERARIO	487	01
3	PROFESIONAL AREA SALUD (BACTERIOLOGA)	237	01
3	TECNICO (INSTRUMENTADOR)	219	01
<b>190</b>	<b>TOTAL</b>		

### 11.2.2. Programa de Bienestar Social e Incentivos

Este programa busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal, el cual se elabora a partir de una encuesta que de manera previa se debe realizar a los funcionarios. Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas, teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

Los aspectos más relevantes de la encuesta de Bienestar Social realizada a nuestros colaboradores fueron los siguientes:


En esta encuesta de 274 vinculados, respondieron 112 colaboradores, para un porcentaje de participación del 41%. El nivel de participación en la encuesta mejoró notoriamente respecto del año 2022, en donde la participación fue sólo del 29.4%, lo que nos permite una toma de decisiones o estrategias sobre datos más amplios, según la opinión de nuestros colaboradores.

Los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en dos (2) áreas:

- De protección y servicios sociales
- De calidad de vida laboral.

#### 11.2.2.1. Protección y Servicios Sociales

Conforme el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, los programas de esta área tienen relación con las necesidades de protección, ocio, deporte, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 19 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

niveles de vivienda, recreación, cultura y educación, por lo anterior se atenderán los siguientes componentes de acción:

#### **Deporte Individual**

- Natación: alcanzó el mayor porcentaje (46.4% de los encuestados)
- Tenis de mesa: Segunda votación (8.9% de los encuestados)

#### **Deporte Colectivo:**

En cuanto al deporte colectivo, se observa mayor interés por el juego de bolos con un porcentaje de 29.5% de los encuestados; sin embargo, revisados los escenarios deportivos en Palmira, no se cuenta con un espacio para su práctica, por lo tanto se tomará el segundo y el tercer lugar, como son en su orden **Voleibol (19.65%) y Baloncesto (17%)**

#### **Deportes Autóctonos:**

- Sapo o rana: alcanzó el mayor porcentaje (56.3% de los encuestados)
- Tejo: Segunda votación (17% de los encuestados)

#### **Cultura**

- Cine. Mayor votación (33% de los encuestados)
- Gastronomía: Segunda votación (23% de los encuestados)

#### **Familiar**

- Cine: Mayor votación (25% de los encuestados)
- Festival de cometas: Segunda votación (23.2%)

#### **Salud**


- Aeróbicos: mayor votación (30.4%)
- Rumbaterapia: segunda votación (28.6%)

#### **Vivienda:**

Según el resultado de la encuesta, el 57% de los encuestados, no cuenta con vivienda propia, por lo cual es importante realizar una actividad o feria de vivienda, invitando a los Bancos a exhibir su catálogo de ofertas sobre préstamos para vivienda y a diferentes constructoras, para facilitar el trámite de los Servidores Públicos para la adquisición de vivienda familiar y generar una cultura de ahorro para su futuro.

#### **11.2.2.2. Calidad de Vida Laboral**

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
		Versión <b>05</b>	Página 20 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

El artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 establece la obligatoriedad a las entidades de incluir dentro de los Programas de bienestar área de intervención en la calidad de vida laboral, de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, para lo cual deberán efectuar los siguientes programas:

- **Promoción y Prevención de la Salud**

Los encuestados mostraron interés por Apodo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad, situación que será tenida en cuenta para encaminar actividades de Bienestar Social, como talleres sobre estos temas de interés psicosocial.

- **Prepensionados**

Dentro del Plan de Bienestar Social, el HROB contará en la vigencia 2024, con un programa de pre-pensionados cuyo propósito es ayudarlo a la transición positiva hacia la pensión de los funcionarios públicos de Entidad, con el fin de prepararlos y motivarlos, ofreciendo orientación, asesoría y capacitación durante el proceso de reconocimiento y trámite de su pensión por edad y tiempo de servicio.

Las actividades a realizarse para los prepensionados serán:

**Arte:** Talleres de pintura, curso de música o instrumentos musicales.

**Lúdicas:** Deporte, curso de cocina o manualidades, compartir anécdotas y experiencias de trabajo con sus compañeros.

**Emprendimiento:** Orientaciones sobre temáticas de fortalecimiento laboral y personal, relacionadas con la creación de proyectos, emprendimiento y tecnología.

### Prepensionables y Pensionables a diciembre de 2023 (Planta Global y Temporal)

#### HOMBRES


EDAD PROMEDIO	CANTIDAD
Pensionables	11
Prepensionables	8

#### MUJERES

EDAD	CANTIDAD
Pensionables	21
Prepensionables	10

### Medición del clima organizacional

En ocasión al diagnóstico de la medición del clima organizacional realizada en el mes de diciembre de 2022, el HROB para la vigencia 2023, realizó diferentes acciones, cuyo resultado según encuesta de medición del clima organizacional realizado en el mes de diciembre de 2023 fue el siguiente:

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 21 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

Participación en el Plan de Capacitación 2023:

- 1) En el año 2023 se dictaron talleres de formación en Inteligencia emocional, fortalecimiento del ser y trabajo colaborativo: En la medición del clima organizacional realizado en el mes de diciembre de 2023, el 63.6% de los encuestados consideró que, estos talleres contribuyeron al fortalecimiento y motivación para el desempeño de su labor y en su formación personal.
- 2) Fortalecer la participación de los empleados en las acciones de formación y capacitación: El 80.9% de los encuestados manifestó haber participado en el Plan de Capacitación de la vigencia 2023, es decir, aumentó la cobertura de capacitación entre nuestros funcionarios, respecto del año 2022 que fue sólo del 52.2%.

- **Bienestar Social**

El 60.5 % de los encuestados, indicó que se siente satisfecho con las actividades de Bienestar Social, frente a un 43.3% en la encuesta del año 2022, es decir, se mejoró la percepción, siendo importante resaltar la labor del Comité de Bienestar Social, conformado en el año 2023, quienes cumplieron un rol determinante con su esfuerzo y compromiso, para que el programa de Bienestar Social alcanzara un porcentaje de cumplimiento del 80%.

- **Trabajo en equipo**

El 64.9 % de los encuestados, manifestaron que las acciones de formación sobre inteligencia emocional y manejo de estrés ofrecidos por la entidad en el año 2023, mejoraron el trabajo armonioso y la comunicación con tus compañeros de trabajo, es decir mejoró la percepción frente al 55.1% del año 2022.

Los anteriores resultados, indicaron que se han fortalecido los lazos de compañerismo y trabajo en equipo, con las acciones de formación ofrecidas por la entidad en la vigencia 2023.


- **Comunicación**

El 70.9 % de los encuestados, indicaron que los talleres de comunicación asertiva, contribuyeron al mejoramiento en la comunicación con los superiores inmediatos, frente a un nivel de percepción del 65.4% en el año 2022.

- **Presión y Nivel de estrés:**

El 98 % de los encuestados, conoce las exigencias de su trabajo y cómo contribuye al cumplimiento de los objetivos Institucionales

El 71.1% de los encuestados, señala que el horario de trabajo le permite atender sus necesidades personales

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 22 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

El 61.3% de los encuestados, siente que, para el desempeño de sus funciones, no tiene que hacer un esfuerzo adicional y retador en el trabajo

Frente al nivel de estrés, el 37.7% de los encuestados, perciben que algunos de sus compañeros, sufren de alto estrés debido a la exigencia del trabajo, frente al 35.8 que indican que no, y el 26.5% señalan que sí.

- **Apoyo:**

El 74.2% de los encuestados, percibe que su jefe inmediato lo apoya utilizando sus ideas o propuestas para mejorar el trabajo.

El 83.6%, considera que su jefe inmediato es flexible y justo ante las peticiones que solicita

El 84.2% considera que es fácil hablar con su jefe inmediato sobre problemas relacionados con el trabajo

- **Sobre la Organización:**

El 97.7% de los encuestados, tienen plenamente identificada la Misión y la Visión Institucional, y han sido debidamente socializadas.


El 100% de los encuestados se siente orgulloso de laborar en el HROB.

El 72.3% señaló que mejoró la percepción Institucional de manera general en el año 2023 respecto de la vigencia 2022, lo que permite establecer que se superó el 50% en la percepción de los encuestados, arrojando el siguiente resultado en el indicador de medición del clima organizacional en la vigencia 2023 obtuvo un resultado del 72.3%.

Aspectos por mejorar, según encuesta de medición del clima organizacional para la vigencia 2024:

Respecto de los aspectos a tener en cuenta por la organización que apunten a la mejora de la percepción por parte de los colaboradores, los aspectos más relevantes fueron:

- Regular el pago oportuno:** Menos de la mitad (el 47.9%) de los encuestados se siente satisfecho con la oportunidad en el pago de salarios.
- Sitio de trabajo:** Las opiniones estuvieron divididas sobre si el sitio de trabajo es relajado para trabajar así: 47% dice algunas veces, 32.2% señala que, si y el 23% manifiesta que no, por lo tanto, se precisó emprender acciones que mejore las condiciones físicas del sitio de trabajo.
- Mejoramiento en la Planeación:** El 34.2% de los encuestados percibe que algunas veces en el HROB, no se cuenta con una debida planificación, antes de la toma de decisiones.
- 4) Nivel de estrés:** De acuerdo al resultado de la encuesta en este aspecto, se concluye que se deben encaminar estrategias para la merma en el nivel de estrés entre nuestros colaboradores.

	<b>PLAN</b>	<b>PL01-GTH</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Versión <b>05</b>	Página 23 de 27
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

### 11.2.2.3. Plan de Estímulos e Incentivos

Están encaminados 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**.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

**Planes de Incentivos Pecuniarios.** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

**Planes de Incentivos no Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.


Los incentivos no pecuniarios son: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, solo para los empleados inscritos en carrera administrativa.

### 11.2.3. Plan de Capacitación

Con este plan se fortalecen y desarrollan las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.


El Plan de capacitación se construye a partir de las necesidades de capacitación, las cuales vienen de las acciones de formación inicialmente planteadas en la encuesta realizada en la vigencia 2020, sobre la cual se elaboraron los PIC en los años 2021 y 2022 y 2023

Las siguientes son las acciones de formación y capacitaciones de la vigencia 2024 en las cuales además de las programadas, se incluyeron aquellas que no se lograron realizar en las vigencias 2021, 2022 y 2023 y aquellas que por deber legal deben incluirse:


	<b>PLAN</b>		<b>PL01-GTH</b>	
			Versión <b>05</b>	Página 24 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

Proceso	Tema	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Calidad	Sistema de Gestión Integrado (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018)	Desarrollar habilidades en los Sistemas de Gestión (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018) que permitan integrarlos al Sistema de Gestión, y preparar la entidad en una futura certificación en las precitadas normas ISO.	Líder de Calidad	Externa
Financiera	Normas NIIF	Actualizar los conocimientos en la Norma NIIF, para mejorar la función financiera de la entidad, a través, de políticas contables específicas que permitan obtener beneficios potenciales con mayor transparencia, incrementando la eficiencia del proceso.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Deterioro de cartera	Capacitación en mecanismos de evaluación de las cuentas por cobrar, con el fin de dar de baja aquellas que no se podrán recuperar aplicando las NIIF.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Facturación de SOAT y ADRES (accidentes de tránsito)	Mejorar el procedimiento de recobro en el área de facturación en los casos que se presentan de accidentes de tránsito.	Líder de Facturación	Externa
Cuentas Médicas	Actualización en prevención de glosa y optimización de la presentación de cuentas médicas	Minimizar el riesgo al momento de la radicación de cuentas, para dar eficaz cumplimiento a los términos definidos por la normativa que regula la materia para determinar si proceden glosas o no a la factura.	Área de Cuentas Médicas / Personal Asistencial - Médicos	Externa
Mantenimiento	Actualización en mantenimiento de infraestructura física	Contar con un Plan de Mantenimiento preventivo y correctivo de la Infraestructura física para ofrecer servicios de excelencia, mediante instalaciones funcionales e innovadoras, atendiendo los estándares de calidad.	Colaboradores del área de mantenimiento	Externa – Asistencia Técnica Departamento



	<b>PLAN</b>		<b>PL01-GTH</b>	
			Versión <b>05</b>	Página 25 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

Proceso	Tema	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Procesos misionales	Reanimación cerebro cardio Pulmonar	Tener las habilidades para realizar reanimación cerebro cardio pulmonar básica y avanzada.	Talento humano en salud procesos misionales según su formación.	Externa
Asistenciales	Manejo del dolor y cuidados paleativos	Profundizar conocimientos en el tratamiento del dolor y los síntomas para mejorar la calidad de vida de personas con enfermedades terminales	Personal de urgencias, Hospitalización y algunos de consulta externa.	Externa
Asistenciales	Manejo de residuos hospitalarios	Prevenir la contaminación y las diferentes enfermedades a las cuales son susceptibles los pacientes por este factor	Auxiliares de enfermería, médicos, enfermeras, camilleros, Aux laboratorio, bacteriólogas, odontología en general.	Externa
Todos los procesos	Reinducción	Identificación y cambios en la Administración	Todo el personal	Interna
Todos los Procesos	Programa de Transparencia y Ética empresarial, Código de Integridad del Servidor Público y Valores Institucionales	Integrar en el Programa de transparencia y ética pública actividades que promuevan la cultura de la legalidad, la transparencia y atención al ciudadano; midiendo, controlando y monitoreando constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad en concordancia con los presupuestos definidos en el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022	Todo el personal	Interna y Externa
Todos los Procesos	Formación de nuevos auditores internos de calidad bajo la Norma ISO 9001:2015	Contar con mayor número de auditores internos para dar cobertura a todos los procesos de la institución para la ejecución del programa y plan de auditorías internas de calidad.	Personal Asistencial y Administrativo	Externa

	<b>PLAN</b>		<b>PL01-GTH</b>	
			Versión <b>05</b>	Página 26 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, indica que en la elaboración del Plan de Capacitación, la entidad debe alinearse a las “**Nuevas Dinámicas de la Industria**”, por tanto, será tenido en cuenta dentro del cumplimiento del PIC Institucional de la vigencia 2024, su enfoque aplicado a las empresas sociales del estado, es el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, acompañado de cambios sociales e innovadores en la prestación del servicio social de la salud, es decir, debemos contar con personal capacitado en las nuevas tecnologías digitales y tecnologías de Internet.

#### **11.2.4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**


El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo pretende realizar el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro en el cual se refleja en el PL01-SST “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

### **12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA**

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”
- PL2-GTH “Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano”
- PL3-GTH “Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales”
- PL4-GTH “Plan Institucional de Capacitación”
- TM-GTH “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- Gestión del Talento Humano”
- MN01-GTH “Manual Código de Integridad”
- FR34-GTH “Paz y Salvo Institucional”
- PL01-SST “Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- TM-SST “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”

### **13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA**

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Elaboración del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se actualiza plantilla de planes de proceso.</li> <li>• Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL1-GTH</li> <li>• Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”.</li> </ul>

	<b>PLAN</b>		<b>PL01-GTH</b>	
			Versión <b>05</b>	Página 27 de 27
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2024 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2024	

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualiza por completo la información del plan</li> </ul>
04	Enero de 2023	4 7 16 19 24-30	Mónica Urquiza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ajusta la introducción resaltando la vigencia 2023.</li> <li>En el ítem 7 de Definiciones se amplió la definición de Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano.</li> <li>Se actualiza el ítem 10 "Evaluación y Monitoreo" referenciado el TM-GTH "Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- Gestión del Talento Humano"</li> <li>Del ítem 11.1.2 Se actualiza la caracterización por genero</li> <li>Del ítem 11.2.1.2 Planta Temporal se actualiza la cantidad de cargos.</li> <li>Se actualiza el plan de capacitación</li> <li>Se actualiza el ítem 11.2.2 Programa de Bienestar Social e Incentivos con los datos de aplicación vigente.</li> </ul>
05	Enero de 2024	2-3, 6-7, 12 18-22 24-25	Mónica Urquiza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualiza introducción</li> <li>En el ítem 6 "Marco Normativo" se ingresa la ley 1952 de 2019.</li> <li>Se actualiza el ítem 8.2 Selección de Personal</li> <li>Se actualiza el ítem 11.2.2 "Programa de Bienestar Social e Incentivos" de acuerdo con los resultados en la aplicación de la encuesta realizada año 2023.</li> <li>Se actualizan las capacitaciones a ejecutar durante el año 2024.</li> </ul>

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
<b>ELABORÓ</b>	Mónica María Urquiza Cabrera	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
<b>REVISÓ</b>	Paola Andrea García	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	José Luis Quintero Santos	Subgerente Administrativo	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
<b>APROBÓ</b>	Darwin Steven Zapata Forero	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>