

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 1 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

1.	TABLA DE CONTENIDO.....	1
2.	INTRODUCCIÓN	2
3.	OBJETIVOS	3
	3.1. Objetivo General	3
	3.2. Objetivos Específicos	4
4.	ALCANCE	4
5.	RESPONSABLE	5
6.	MARCO NORMATIVO	5
7.	DEFINICIONES.....	6
8.	POLITICAS RELACIONADAS.....	7
	8.1. de toma de decisiones.....	7
	8.2. de selección de personal	7
	8.3 De desarrollo de personal.....	7
	8.4 De vacaciones.....	8
	8.5 De compensatorios, recargos y horas extras.....	8
	8.6 De cambio de turnos.....	8
	8.7 De gestión del desempeño.....	8
	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.....	9
	8.12 De conocimiento institucional.....	9
	8.13 De retiro.....	10
	8.14 De desconexión laboral.....	10
9.	PROGRAMAS/PROYECTOS RELACIONADOS.....	10
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO	11
	10.1 META.....	11
	10.2 EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO	12
	10.2.1 Autoevaluación.....	12
	10.2.2 Auditorías.....	13
	10.3 INDICADORES PARA EVALUAR EL PLAN ESTRATÉGICO.....	13
	10.3.1 Plan de capacitación.....	13
	10.3.2 Clima organizacional.....	13
	10.3.3 Evaluación del Desempeño empleados de carrera administrativa.....	13
	10.3.4 Sistema de salud y seguridad en el trabajo.....	14
	10.3.5 De Inducción y reintegración.....	14
	10.3.6 De Bienestar Social.....	14
	10.3.7 De valores corporativos.....	14

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 2 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

11. DESCRIPCION DEL PLAN	14
CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS.....	16
11.1.1 Caracterización por niveles.....	16
11.1.2 Caracterización por género.....	16
11.2 PLANES TALENTO HUMANO.....	16
11.2.1 Plan Anual de vacantes y de previsión de Recursos Humanos.....	16
11.2.1.1 Planta Global.....	17
11.2.1.2 Cargos vacantes a diciembre de 2024.....	18
11.2.2 Plan Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.....	20
11.2.3. Plan de capacitación.....	22
11.2.4 Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.....	24
12. ACTIVIDADES ASOCIADAS AL PLAN ESTRATÉGICO.....	24
13. DIAGNOSTICO MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	25
13.1 Acciones por mejorar.....	51
14. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	51
15. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	52

2. INTRODUCCIÓN

Las políticas de modernización del Estado Colombiano, buscan fortalecer y modernizar la administración pública, dando cumplimiento a la normativa vigente en materia de Talento Humano, así como también contar con procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional, que vayan de la mano con la aplicación de políticas de bienestar efectiva.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E del Municipio de Palmira, presenta para su Plan de Desarrollo en la Vigencia 2024 – 2027 “bajo nuestro lema **“HROB te cuida”**”; el Plan estratégico del Talento Humano, como uno de los pilares fundamentales para lograr las metas y objetivos propuestos.

El Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2025, está definido por las líneas de acción teniendo en cuenta el ciclo de vida de los servidores públicos de la Entidad desde los procesos de Ingreso, permanencia y retiro, enmarcado en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineado con el Código de Integridad, el cual pretende apropiar los valores éticos en nuestros colaboradores para generar confianza en la comunidad.

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

- Plan Anual de vacantes y de Previsión de Talento Humano
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 3 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

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:

- **Ingreso:** Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** En esta etapa se inscriben los planes de capacitación, reintroducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, evaluación de desempeño laboral, bienestar estímulos e incentivos, plan de vacantes y previsión de empleos, situaciones administrativas, nómina, seguridad social entre otras.
- **Retiro:** Situación generada por renunciaciones, destituciones, retiro forzoso, supresión del empleo o por obtener la pensión de vejez.

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, es decir, 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.

3. OBJETIVOS

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de nuestro equipo de colaboradores, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y desarrollo integral.

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 reintroducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- 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.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 4 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

- 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.
- Dar continuidad con el concurso de méritos conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

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 Libre nombramiento y Remoción, carrera administrativa, provisionales, trabajadores oficiales), según aplique de acuerdo con la normatividad establecida)

5. RESPONSABLE

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.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 5 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

- 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, Código General Disciplinario (artículo 37 y 38) se complementan los derechos y deberes que tienen los funcionarios públicos.
- Decreto 498 de 2020, por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública.
- Decreto 400 DE 2021, por el cual se adicionan unos artículos al capítulo 3 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, en lo relacionado con la jornada laboral mediante el sistema de turnos

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 6 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

- Circular Externa 100-024 del 23 de diciembre de 2021, expedida por el DAFP, formulación y publicación del plan estratégico del talento humano.
- Ley 2191 DE 2022, Ley de Desconexión laboral
- Circular 100-004-2024 nuevo modelo de Gerencia Pública y acuerdos de gestión

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 Anual de Vacantes y Previsión 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).

En el mismo sentido el Plan de Previsión del Talento Humano, busca proveer para la vigencia 2025 los empleos vacantes en nuestra Entidad con personal competente, atendiendo las necesidades de la planta Global, bajo los lineamientos legales que rigen cada tipo de vinculación laboral.

- **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 serán 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 serán tomadas de manera conjunta entre la Gerencia y el Jefe de la oficina de Talento Humano; según cada caso particular se invitará al líder del proceso. En temas cuya competencia sea de la Junta Directiva, se llevará a discusión en reunión de Junta Directiva.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 7 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

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 deberán 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.

Para el año 2025, la entidad continuará 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 2025, la Oficina de Talento Humano, proveerá las vacancias temporales, según las necesidades del servicio, de tal manera que nos contar con 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 elaborarán 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, deberá involucrar talleres de sensibilización del Código de Integridad de los Servidores Públicos y los valores institucionales.

8.4 De Vacaciones

Las vacaciones deberán ser programadas para la vigencia 2025 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 deberá 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.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 8 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

El pago se realizará en la nómina que corresponda al periodo acordado de disfrute. Los periodos anteriores sin disfrute, deberán 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, llevará control del cumplimiento y el buen manejo de los días compensatorios y la generación y pago de recargos.

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, será 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 a todo el personal de la Planta Global así: Los empleos de libre nombramiento y remoción se tendrá como herramienta el Plan de Acción por proceso; los empleados de carrera administrativa con el sistema tipo a través de la Plataforma de la CNSC; los empleados en provisionalidad son evaluados como política institucional, aplicando el respectivo procedimiento y formatos específicos; los Gerentes Públicos serán evaluados mediante los Acuerdos de Gestión.

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 Administrativas.

8.9 De Cumplimiento de la Política de Integridad

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 9 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

Como soporte de la planeación, la Oficina de Talento Humano en articulación con la Oficina Asesora de Planeación sensibilizará 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 iniciará 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 sobre los resultados de la medición del clima organizacional, se verificará el impacto de dichas acciones con respecto al ambiente laboral y poder lograr el mejoramiento del ambiente laboral.

En el mismo sentido, la entidad revisará 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 fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará 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.

8.14. De desconexión Laboral

Es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos, con excepción de los casos que expresamente señala la norma reguladora.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 10 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

9 PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2024-2028 “HROB te cuida”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027 denominado “**HROB te cuida**”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado mediante Acuerdo No. 014 de julio de 2024

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

- **Línea Estratégica “Hospital más Humano”** Busca implementar prácticas y políticas que consideren la humanidad de cada individuo, enfocándose en un trato cálido, compasivo y empático a través de un entorno hospitalario donde todos, tanto usuarios como funcionarios se sientan valorados y cuidados, más allá de sus roles o condiciones de salud; favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato
- **Objetivo estratégico:** Mejorar el nivel de satisfacción del cliente interno y externo
- **Indicador de Resultado:** Satisfacción de los funcionarios respecto a la medición del clima organizacional.
- **Programa:** Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y **nuestros funcionarios en un Hospital mas Humano**, favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato.
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Capacitación
- **Indicador de Resultado:** No. de capacitaciones ejecutadas en el periodo/ No. de capacitaciones programadas en el periodo
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Bienestar Social
- **Indicador de Resultado:** No. de actividades de Bienestar Social realizadas en el periodo / No. de actividades de Bienestar Social programadas en el periodo.
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- **Indicador de Resultado:** No. de actividades realizadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo/ No. de actividades programadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo

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:

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 11 de 16
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: agosto 2018 Fecha Revisión: enero 2025 Fecha Actualización: enero 2025	

10.1 META

Tipo de meta: Cumplimiento :Los cuatro (4) planes cuentan con la siguiente medición:

Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano

Nivel de avance del Plan Anual de vacantes:

$$\frac{\text{Número de vacancias provistas en la vigencia}}{\text{Número de vacancias a proveer en la vigencia de acuerdo a la necesidad}} \times 100$$

Plan de Bienestar Social

Nivel de Implementación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos:

$$\frac{\text{Número de actividades de Bienestar social ejecutadas}}{\text{Número de actividades de Bienestar Social programadas}} \times 100$$

Plan Institucional de Capacitación

Nivel de Cumplimiento Programa de Capacitación Institucional

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} \times 100$$

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
			Página 12 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

Nivel de Cobertura Programa de capacitación

Número de empleados capacitados

$\frac{\text{Número de empleados programados a capacitar}}{\text{Número de empleados programados a capacitar}} \times 100$

Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

$\frac{\text{Número de actividades de de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutadas}}{\text{Número de actividades de de Seguridad y Salud en el Trabajo planificada}} \times 100$

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 2025, a través del siguiente seguimiento:

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	ACTIVIDADES DE INGRESO
	Atender los requerimientos para el ingreso del personal
	Producir los actos administrativos de ingreso
	Afiliaciones a Seguridad Social y cajas de compensación
	Asociar al SIGEP
	Examen médico de salud ocupacional
	Prueba psicología (competencias comportamentales)
	ACTIVIDADES DE PERMANENCIA
	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
	Reportar la ejecución de la nómina
	Atender los informes requeridos por los entes de control e internos

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
			Página 13 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

	DE RETIRO
	Producir los actos administrativos de liquidación y pago de prestaciones sociales
	Desafiliación de seguridad social y caja de compensación
	Desasociar del SIGEP
	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

Desde el Sistema de Gestión de Calidad, se cuenta con indicadores para el Proceso de Talento Humano, a continuación, se describen los siguientes:

10.3.1 Capacitaciones

$$\frac{\text{Número de actividades del programa de capacitación ejecutadas en el periodo}}{\text{Número de actividades del PIC programadas en el periodo}} \times 100$$

$$\frac{\text{Número de colaboradores participantes en el PIC en el periodo}}{\text{Número total de colaboradores de la Institución en el mismo periodo}} \times 100$$

10.3.2 Clima Organizacional

$$\frac{\text{Número de colaboradores con puntaje superior al 50\% en la percepción} \times (\text{Número preguntas})}{\text{Número de colaboradores que participaron en la encuesta} \times (\text{Número de preguntas})} \times 100$$

10.3.3 Evaluación del Desempeño empleados de carrera administrativa

$$\frac{\text{Número de colaboradores de carrera administrativa evaluados con calificación} > 80\%}{\text{Número total de colaboradores de carrera administrativa}} \times 100$$

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 14 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

10.3.4 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

$$\frac{\text{Número de actividades de de Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutadas}}{\text{Número de actividades de de Seguridad y Salud en el Trabajo planificada}} \times 100$$

10.3.5 Inducción y Reinducción

$$\frac{\text{Número de colaboradores participantes en las actividades de re-inducción en el periodo}}{\text{Número total de colaboradores que laboran en la institución en el mismo período}} \times 100$$

10.3.6 Bienestar Social e Incentivos

$$\frac{\text{Número de actividades de Bienestar Social ejecutadas}}{\text{Número de actividades de Bienestar Social programadas}} \times 100$$

10.3.7 Sensibilización de Valores corporativos cuenta con el siguiente indicador:

$$\frac{\text{Número de actividades de sensibilización de valares corporativos ejecutadas}}{\text{Número de actividades de sensibilización de valares corporativos programadas}} \times 100$$

11 DESCRIPCION DEL PLAN

El Decreto 1083 DE 2015, el cual compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los atinentes a las siguientes materias que nos aplica: empleo público; funciones, competencias y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; comisiones de personal; Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

P; Sistema de Control Interno; Modelo Integrado de Planeación y Gestión; Sistema de Gestión de Calidad; Trámites; régimen de los servidores de las entidades territoriales y entidades descentralizadas; normas relativas al trabajador oficiales.

Es importante resaltar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, teniéndose que, la Gestión del Talento Humano, pertenece a una de las cinco políticas del desarrollo administrativo, por tanto, 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, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
			Página 15 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

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 ciudadanos.

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 de implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano al articularse e integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como 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.

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.

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora, teniéndose como insumos el diagnóstico derivado del instrumento de auto diagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, al igual que las acciones a implementar en el diagnóstico de FURAG.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 16 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E cuenta con una (1) Planta de Empleos Global para la atención de los servicios.

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, de los cuales 96 se encuentran provistos y asociados en la plataforma del SIGEP.

11.1.2 Caracterización por género

La Planta Global a diciembre de 2024, conformada por 104 empleos, cuenta con 59 mujeres (56.7%), 37 hombres (35%) y 8 empleos vacantes (7.7%).

Para dar cumplimiento a la ley de cuotas se debe contar como mínimo con un 30% de mujeres en los cargos del nivel Directivo, los ocho (8) empleos del nivel Directivo, se cuenta con tres (3) cuotas femeninas (37.5%), es decir, nos encontramos por encima del porcentaje exigido por la norma.

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 vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias. La planta de personal está compuesta de la siguiente manera:

11.2.1.1 Planta Global

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO (8 EMPLEOS)			
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 CON FUNCIONES DE INSTRUCCIÓN	6	1
1	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO CON FUNCIONES DE JUZGAMIENTO	6	1
NIVEL ASESOR (5 EMPLEOS)			
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
NIVEL PROFESIONAL (45 EMPLEOS)			
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

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 18 de 54 Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

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
NIVEL TECNICO (8 EMPLEOS)			
1	TECNICO AREA DE SALUD	323	1
7	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
NIVEL ASISTENCIAL (AREA DMINISTRATIVA) (12 EMPLEOS)			
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	3
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2
NIVEL ASISTENCIAL (AREA ASISTENCIAL) (21 EMPLEOS)			
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
TRABAJADORES OFICIALES (5 EMPLEOS)			
2	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1
3	CONDUCTOR	480	2
104	TOTAL		

11.2.1.2 Empleos Vacantes a diciembre de 2024

Número	Nivel	Denominación
1	Directivo	Jefe Oficina de Control Disciplinario (Juzgamiento)
1	Asesor	Jefe Oficina de Control Interno
1	Profesional	Profesional Especializado
1	Profesional	Líder de Programa (Ambiental)
2	Profesional	Profesional Universitario

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 19 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

1	Asistencial	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)
1	Clasificado como trabajador oficial	Servicios Generales

En nuestra Entidad se pueden presentar vacancias temporales por vacaciones, por lo cual, la Oficina de Talento Humano, cuenta con una programación de vacaciones, elaborada con base en la información remitida por los líderes de proceso según lo acordado con sus respectivos equipos de trabajo, esta programación, es un documento anexo que hace parte integral del Plan de Vacantes y Previsión del Talento Humano, sujeto a modificaciones según necesidades del servicio. Las vacancias temporales, por necesidad del servicio, se proveen temporal mediante acto administrativo.

Se pueden presentar también vacancias definitivas, por renunciaciones, vacancias por pensión de vejez y demás situaciones administrativas, las cuales se proveen según necesidad del servicio y de acuerdo a la naturaleza de cargo.

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 realizó a los funcionarios de la Planta Global en el mes de diciembre de 2024, teniendo igualmente en cuenta la normatividad que rige el tema y el resultado de la medición del clima organizacional, siempre bajo la base del autocuidado y la seguridad de todos los servidores. Las siguientes son las actividades que contiene el Plan de Bienestar Social para el año 2025:

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD CON MAYOR VOTACIÓN
	Artístico Cultural : Cine	52.5%
	Deporte Colectivo: Gimnasio	41.3%

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 20 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Deporte Individual: Deporte Autóctono: sapo o rana	30%
	En familia: Bingo Familiar	45%
	Actividad motivacional en Finanzas: Curso Excel avanzado	40%
	Actividades Navideñas: Novenas Navideñas	70%
	Mejora Emocional: Taller manejo de estrés y ansiedad	55%
	Mejora Mental: Taller Salud mental	55%
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Derechos Humanos: Taller de Protección y Prevención de Acoso laboral	50%
	Diversidad y Equidad: Actividad sobre nuestras costumbres culturales	45%
TRANSFORMAIÓN DIGITAL	Taller de inteligencia artificial	61.3%
IDENTIDAD Y VOCACIÓN DEL SERVICIO	Programa Incentivos por Equipo: Reconocimientos en fechas especiales	56.3%
POR RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Actividad exaltación por los líderes a los funcionarios según criterios predefinidos	
	Actividad exaltación por la entidad por logros alcanzados, según criterios predefinidos (Exaltación día del Servidor Público, 27 de junio)	
	Actividades para disminuir el estrés laboral	
	Actividades con el núcleo familiar	

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 21 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

POR MANDATO LEGAL (artículo Art. 2.2.10.7 nral 3º del Decreto 1083 de 2015)	Actividades para los prepensionables
---	--------------------------------------

Como se puede observar, dentro del Plan de Bienestar Social, el HROB quedaron incluidas actividades para los pre-pensionables, cuyo propósito es ayudarlo a la transición positiva hacia la pensión, 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, mediante actividades lúdicas, talleres de emprendimiento y tecnología.

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.

Como Incentivos para la vigencia 2025 escogerán aquellos funcionarios de carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo que cumplan los criterios definidos por la ley (Los funcionarios de carrera administrativa deberán acreditar el nivel de desempeño sobresaliente en los dos últimos años, no tener procesos disciplinarios en los dos últimos años.)

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 22 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

En relación con los empleados inscritos en **carrera administrativa**, además de los precitados criterios, la Oficina de Talento Humano en coordinación con el Comité de Bienestar Social, definirá una estrategia que permita brindar los incentivos a los dos (2) primeros lugares del personal de carrera administrativa.

Respecto de los funcionarios de **Libre Nombramiento y Remoción**, a la fecha, la entidad cuenta con 18 líderes de programa en el nivel profesional. Su escogencia será realizada por el Nivel Directivo, en el primer trimestre al culminar la vigencia, según los criterios que se encuentran definidos en el Plan de Estímulos e Incentivos.

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 de la vigencia 2025, se construyó a partir de las necesidades de capacitación presentadas por los líderes de proceso y sus equipos de trabajo, en el formato necesidades de capacitación, el cual arrojó el siguiente resultado:

EJE TEMATICO		TEMA DE CAPACITACION Y/O FORMACIÓN	PROCESO QUE SOLICITA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	Programación WEB	Sistemas de Información
	2	Redes Básico	Sistemas de Información
	3	Participación ciudadana y control social	SIAU
	4	Innovación Organizacional	SIAU
	5	Código de Adolescencia	Trabajo Social
	6	Reanimación cardiopulmonar neonatal	Cirugía
	7	Curso proceso Central Esterilización	Cirugía
	8	Reforma pensional y laboral	Talento Humano

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 23 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

	9	Curso excel medio	Talento Humano
	10	Gestión y control de activos fijos	Activos Fijos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11	Seguridad Digital	Sistemas de Información, siau
	12	Manejo redes sociales	Sistemas de Información
	13	Inteligencia Artificial	SIAU, Odontología
	14	Nuevas Dinámicas de la Industria (Uso tecnología: Informática, excel, etc)	Trabajo social, Cirugía, Talento Humano, Activos Fijos
PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	15	Habilidad de relacionarse con uno mismo , con la comunidad y la familia	Sistemas de información, odontología, SIAU, Trabajo social
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	16	Adaptación al cambio, Aprendizaje continuo	Sistemas de Información, urgencias, Talento Humano
	17	Orientación al usuario	Urgencias
	18	Trabajo en equipo	Odontología, trabajo social, SIAU, Cirugía
	19	Orientación a resultados	Cirugía
	20	Servicio al ciudadano	Jefe Talento Humano
PAE	21	Habilidades blandas	Trabajo Social
	22	Circular Externa 202315100000010-15 (Términos para resolver reclamos en salud)	SIAU
	23	Participación Social	SIAU
	24	Manual de referencia y contrarreferencia	Urgencias
	25	Clasificación Triage	Urgencias
	26	Supervisorías, Anexos Supervisión	Líderes Supervisores
	27	Plan Padrino	

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 24 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

POR MANDATO LEGAL (Circular No. 100.003-2024 DAFP), MIPG	28	Seguridad del paciente	
	29	Ejecución de contratos	Líderes Supervisores
	30	Acuerdos de Paz , las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz.	Todos los funcionarios
	31	Reinducción Institucional (Conocimiento General de la Entidad, cambios Institucionales, Estrategia IAMI)	Todos los funcionarios
	32	Código de Integridad, Valores Corporativos	Todos los funcionarios

En el mismo sentido, la circular No. 100.003-2024 expedida por la Función Pública, solicita a las Entidades Públicas incluir dentro de los Planes de Capacitación el cumplimiento de los **Acuerdos de Paz**, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz.

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 2025, 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.

1.1.1. 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.

El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 25 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

2. ACTIVIDADES GENERALES ASOCIADAS AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	PLANES	ACTIVIDADES
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y enviarlo para aprobación y posterior publicación en el portal web de la Entidad
		Desarrollar las actividades programadas
		Presentar indicadores de seguimiento
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Elaborar el Plan de Capacitación enviarlo Incentivos y enviarlo para aprobación y posterior publicación en el portal web de la Entidad
		Desarrollar las capacitaciones y acciones de formación programadas
		Presentar indicadores de seguimiento
	PLAN DE VACANTES Y PROVISION DEL TALENTO HUMANO	Elaborar el Plan de Vacantes y Previsión del Talento Incentivos y enviarlo para aprobación y posterior publicación en el portal web de la Entidad
		Vincular el personal de acuerdo a las necesidades y requerimientos
		Presentar indicadores de seguimiento
	PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Elaborar el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo y Incentivos y enviarlo para aprobación y posterior publicación en el portal web de la Entidad
		Desarrollar las actividades programadas
		Presentar indicadores de seguimiento
	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro
		Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina planta Global
		Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos
		Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el periodo correspondiente
		Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo
		Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 26 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

	Elaborar los demás actos administrativos que se requieran, según las situaciones administrativas que se presenten
--	---

13.DIAGNÓSTICO MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2024

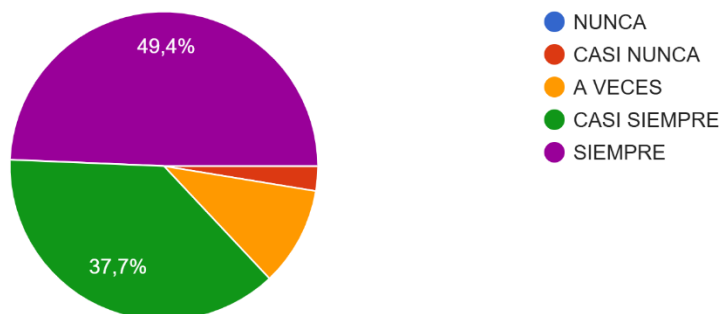
En la medición del clima organizacional realizado en el mes de noviembre de 2024, de los 96 funcionarios activos de la planta global, participaron 77 de ellos, para un porcentaje de participación del 80%, siendo preciso manifestar que los 77 participantes brindaron una calificación superior al 80% de satisfacción.

A continuación, mediante las siguientes gráficas, observación la medición del clima organizacional, con base en el resultado de la encuesta.

I. INTERACCION SOCIAL

1. Considero que existe un buen ambiente en el área de desempeño?

77 respuestas

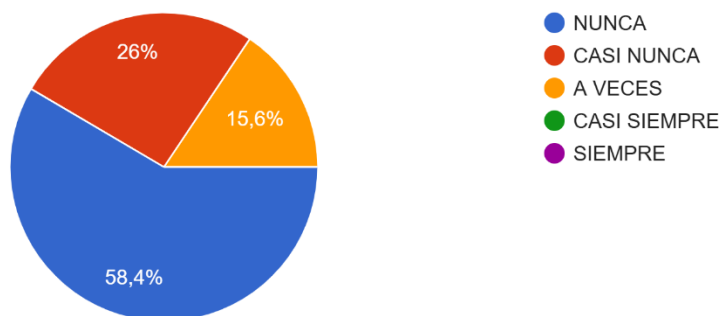


El 49,4% respondió que siempre existe un buen ambiente de trabajo y el 37.7% respondió casi siempre, es decir, se presenta un promedio de aceptación del 87%.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 27 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

2. Tus compañeros de trabajo son hostiles o conflictivos contigo?

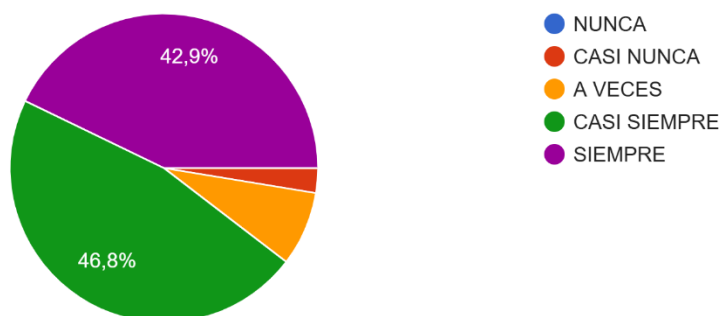
77 respuestas



El 58.4% respondió que nunca se presenta hostilidad o conflicto y el 26% respondió casi nunca, es decir un promedio de 84.7 % percibe que no se presentan conflictos.

3. Consideras que es buena la relación de tu área de trabajo y las otras que conforman la Entidad?

77 respuestas

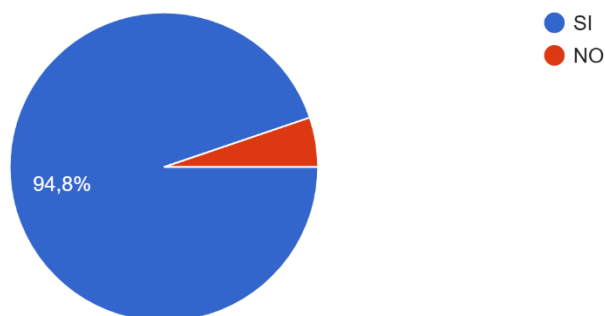


El 46.8% respondió que siempre existe una buena relación con las otras áreas de trabajo y el 42.9 % respondió casi siempre, es decir que se presenta un promedio de aceptación del 89.7%.

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 06	Página 28 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

4. Consideras que has hecho amigos dentro de la Entidad?

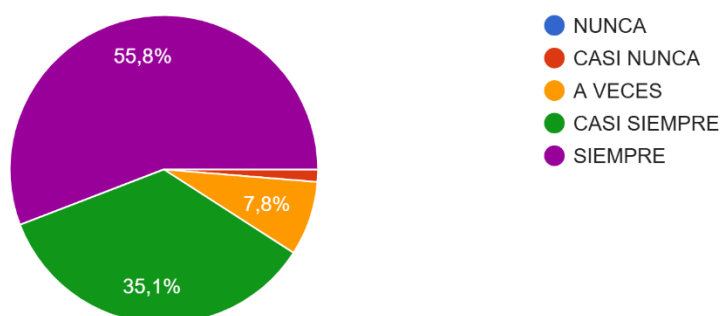
77 respuestas



Es satisfactoria la respuesta emitida por los colaboradores, teniendo en cuenta que el 94,8 % respondió que siempre cuenta con amigos en la Institución, lo que permite sentirse en un placentero ambiente laboral.

5. Las personas con las que me relaciono en la Entidad actúan con respeto?

77 respuestas

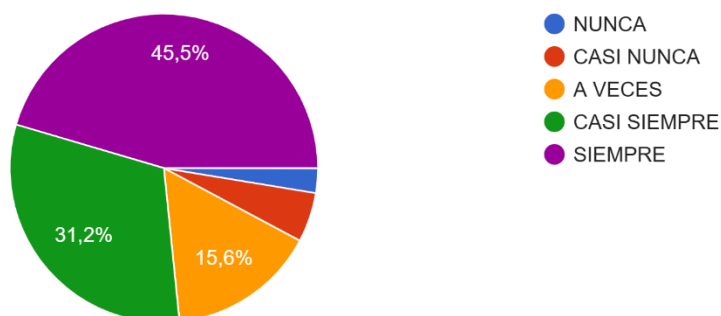


El respeto es uno de los valores del código de integridad el 55.8% de los funcionarios indicaron que siempre se actúa con respeto y el 35% casi siempre, para un promedio de buena percepción del 90.8%.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 29 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

6. Los talleres ofrecidos en el último año en la Entidad relacionados con comunicación asertiva, humanización del servicio, inteligencia emocional,...¿ambiente laboral con tus compañeros de trabajo?

77 respuestas

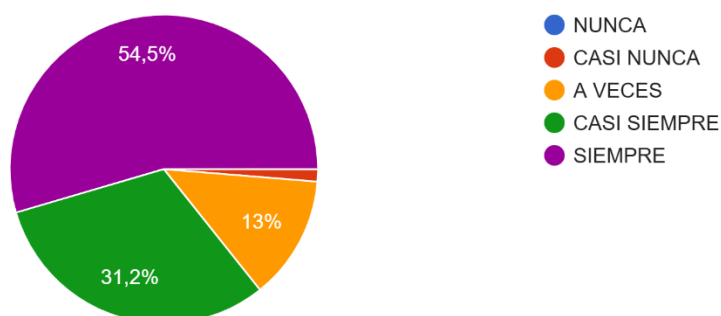


El impacto de los talleres sobre formación emocional, el 45.5% manifestó que fue positivo y el 31.2% indicó que casi siempre, para un promedio del 76.7%.

-Liderazgo en el área de trabajo

1. Las decisiones que toma el líder al delegar responsabilidades o repartir tareas a tu equipo son justas e imparciales?

77 respuestas

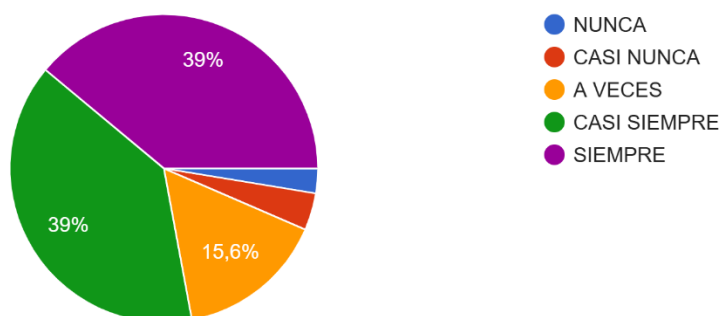


	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 30 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

La percepción de nuestros colaboradores sobre el liderazgo justo e imparcial de los líderes de proceso fue 54.5% siempre y 31.2% casi siempre, por tanto contamos con una favorabilidad promedio de 85.7%.

2. El ambiente de retroalimentación es proactivo y adecuado?

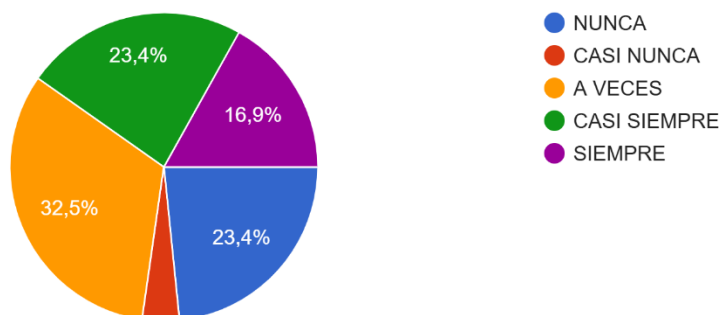
77 respuestas



En relación con la retroalimentación entre los equipos de trabajo fue 39% siempre y 39% casi siempre, para un promedio favorable de 78%.

3. Has recibido alguna felicitación por parte del líder de tu área?

77 respuestas



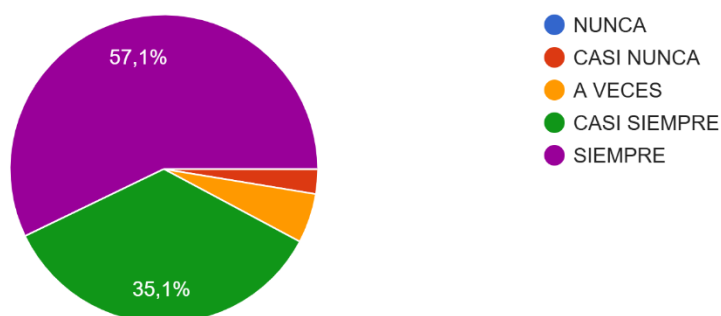
En cuanto a la motivación o felicitación por parte del líder del Proceso, arrojó un resultado de 32.5% a veces , seguidas de 23.4% nunca y casi siempre 23.4% , lo que evidencia una debilidad

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 31 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

en este aspecto en nuestro ambiente laboral, por lo que, debemos emprender medidas para mejorar esta percepción, toda vez que es alto el porcentaje de desfavorabilidad (60%).

4. El líder de tu área te ha dejado claro las actividades que te corresponden?

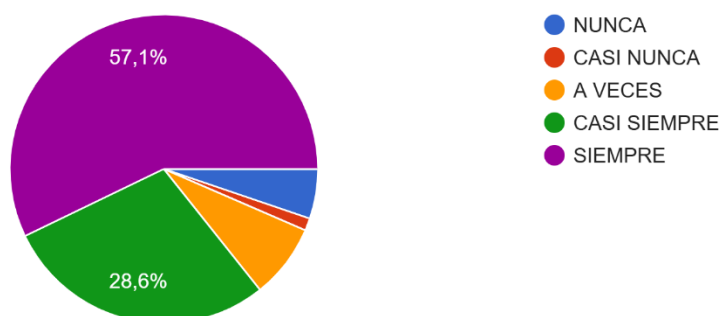
77 respuestas



Se observa claridad en las instrucciones dadas en el área de trabajo; el 57.1 % indicó siempre y 35.1% casi siempre, para un porcentaje de favorabilidad del 92.2%.

5. Consideras que puedes confiar plenamente en tu líder de área?

77 respuestas

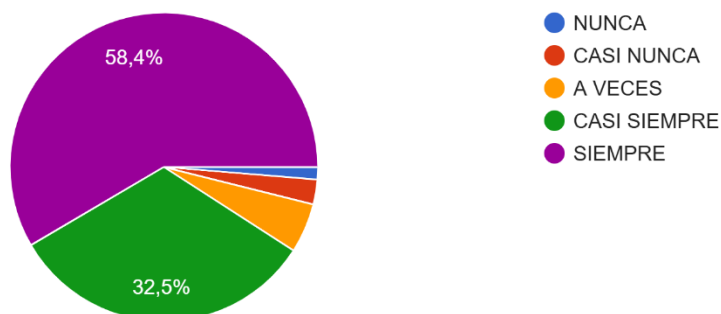


Un alto porcentaje de confianza de nuestros funcionarios en los líderes de proceso, con una favorabilidad promedio de 85.7%, distribuida con 57.1% siempre y 28.6% casi siempre.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 32 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

6. El líder de tu área, se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo?

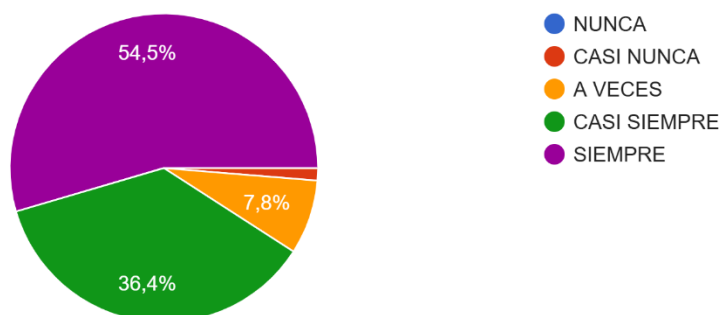
77 respuestas



Un buen promedio de percepción sobre el interés de los líderes por mantener un buen ambiente de trabajo, 90.5% (58.4% siempre y 32.5% casi siempre).

7. El líder de mi área, realiza seguimiento a mis actividades?

77 respuestas



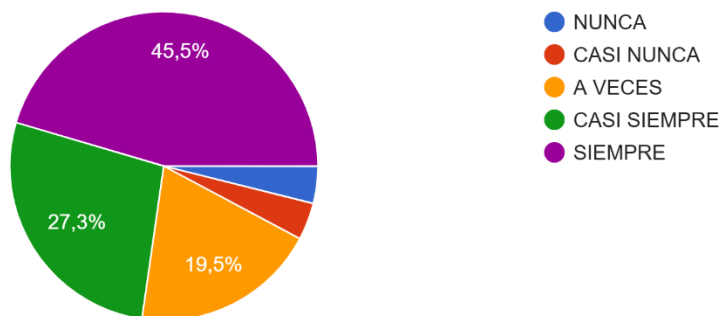
Respecto del seguimiento y control por parte de los líderes, una percepción de 54.5% siempre y 36.4% casi siempre, para un promedio de favorabilidad del 90.9%.

Relaciones con la empresa:

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 33 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

1. Te sientes con la libertad de expresar tus ideas o sugerencias a cualquier persona dentro de la Entidad?

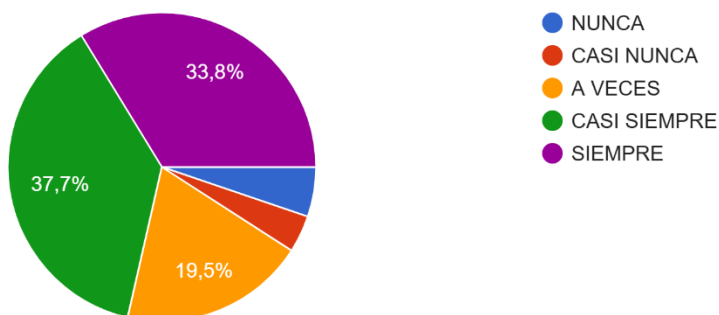
77 respuestas



Sobre la libertad para expresar ideas o sugerencias, el 45.5% indicó siempre y el 27.3% casi siempre, observándose un promedio favorable del 72.8%, siendo preciso señalar que debemos mejorar en este aspecto.

2. La Entidad estimula a los empleados a dar nuevas ideas o mejorar sus actividades laborales?

77 respuestas

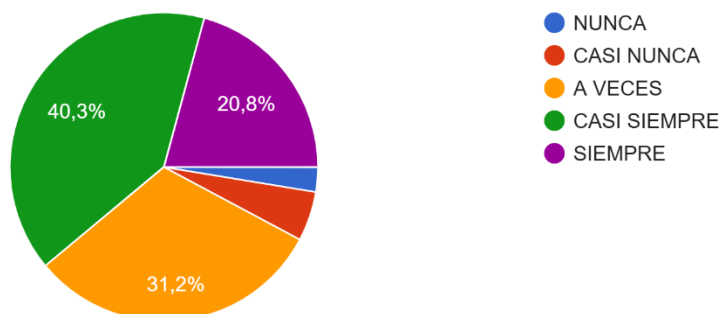


Es preciso emprender acciones para mejorar la percepción sobre la motivación en iniciativas de nuevas ideas, ya que el promedio de favorabilidad fue del 71.5 % (37.7% siempre y 33.8% casi siempre).

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 34 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

3. Existe una buena retroalimentación entre las diferentes áreas y colaboradores de la Entidad?

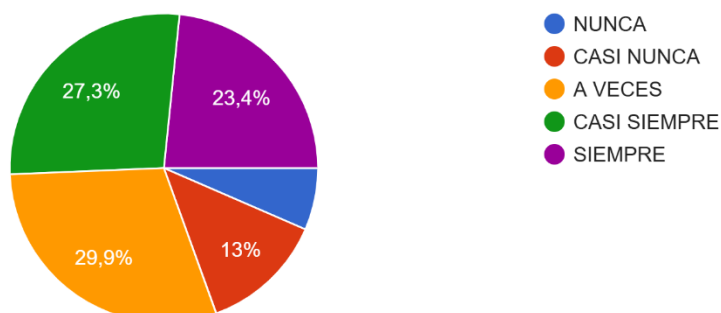
77 respuestas



La retroalimentación a nivel empresarial, debe mejorar por cuanto del 40.3% indicó siempre y 31.2% casi siempre, para un promedio del 71.5%.

4. ¿La Entidad, exalta a los colaboradores y reconoce sus logros?

77 respuestas

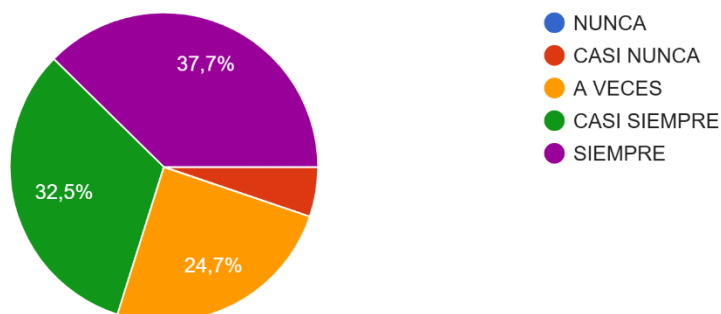


Se observa un bajo porcentaje de apreciación positiva sobre la exaltación y reconocimientos por parte de la Entidad, 29.9 % indicó a veces y el 27.3% casi siempre, para un total de 57.2%, siendo preciso emprender acciones de mejora al respecto.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 35 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

5. La entidad fomenta el trabajo en equipo?

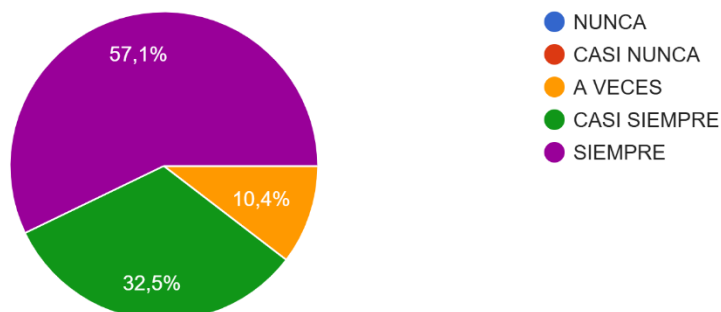
77 respuestas



Frente a la motivación que brinda la Entidad para trabajar en equipo, el 37.7 indicó siempre y el 32.5 indicó casi siempre, para un promedio del 70.2%, siendo necesario mejorar esta motivación.

6. Conoces al 100 % los objetivos y valores de la Entidad?

77 respuestas

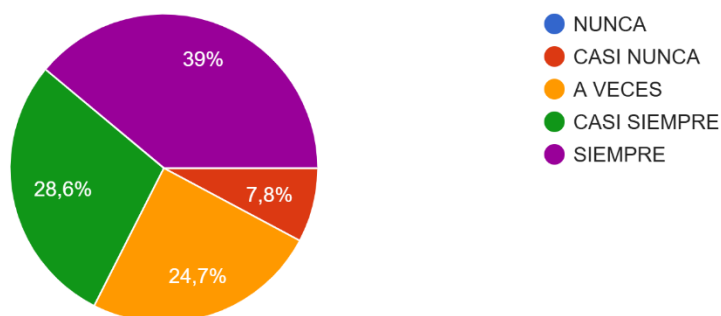


En relación con información a los colaboradores sobre la Planeación Estratégica, señala conocerla el 57.1% siempre y 32.5% casi siempre, para un porcentaje del 89.6%.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 36 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

7. La Entidad genera espacios de bienestar Social que me permitan interactuar con mis compañeros de trabajo?

77 respuestas

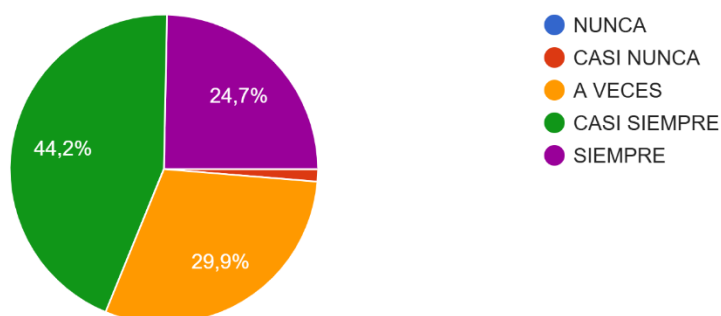


Frente a los espacios institucionales de interacción entre los compañeros de trabajo, debemos mejorar la percepción toda vez que, sólo el 39% indicó siempre y el 28.6 % indicó casi siempre, para un promedio de favorabilidad del 67.6%.

II. CONDICIONES DEL TRABAJO

1. La Entidad te dota de las herramientas y soluciones que necesitas para realizar con eficacia tu trabajo?

77 respuestas

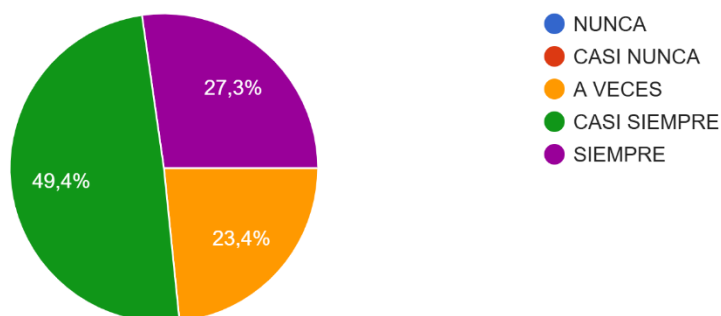


	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 37 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

La apreciación en el suministro de herramientas y soluciones de trabajo, 29.9 % indica a veces, y el 44.2% casi siempre, para un promedio del 74.1%.

2. Tienes la facilidad de acceder a tecnología o materiales para realizar tu trabajo?

77 respuestas

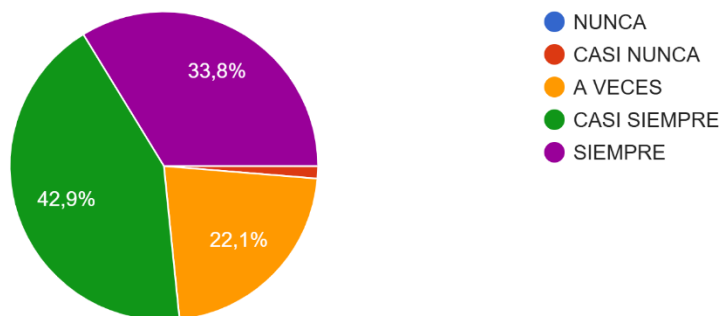


En relación con el acceso a tecnología, el promedio es de 76.7% de aceptación.

Nuestros colaboradores señalan sentirse preparados para su desempeño el 61% siempre y el 35.1% casi siempre, promedio del 96.1%.

4. Las condiciones laborales son seguras?

77 respuestas

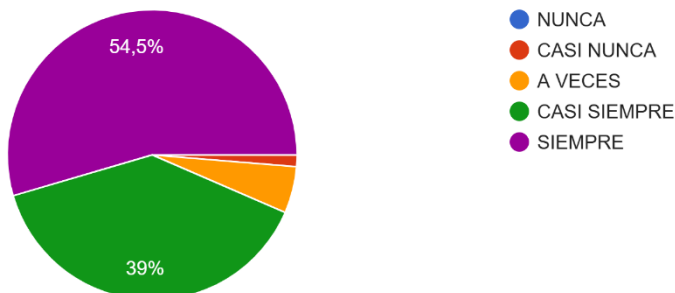


	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 38 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

El 42.9% considera que las condiciones laborales siempre son seguras y 33.8% casi siempre, para un porcentaje total de favorabilidad del 76.6%

5. Consideras que tienes una buena estabilidad laboral?

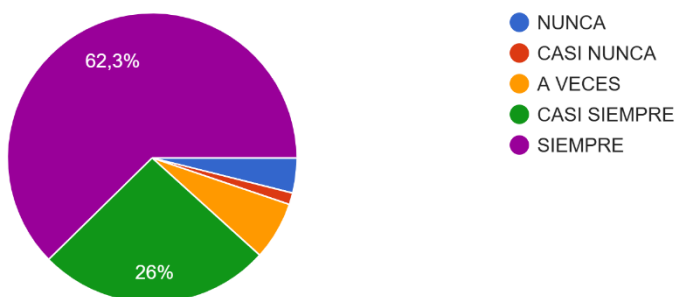
77 respuestas



Frente a la estabilidad laboral el 54.5% considera siempre y 39% considera casi siempre, es decir contamos con un porcentaje favorable del 93%.

6. Estás de acuerdo con tu horario de trabajo?

77 respuestas

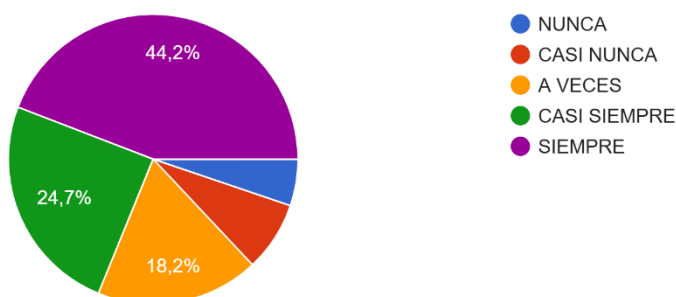


El 62. 3% está de acuerdo con su horario de trabajo y 26% casi siempre, para una aceptación del horario del 88.3%

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 39 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

7. La Entidad genera espacios para las pausas activas, que te permitan relajarte en tu puesto de trabajo?

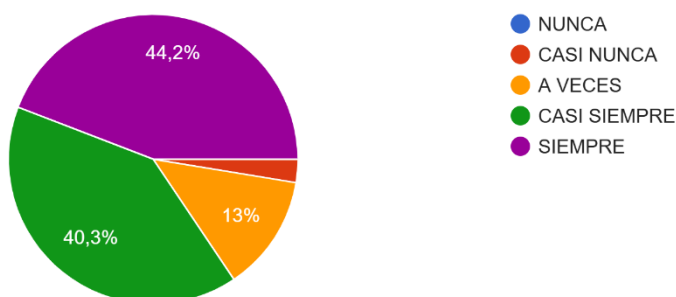
77 respuestas



El 44.2% indica siempre y el 24.7% casi siempre, para un porcentaje del **68.9%**, siendo preciso continuar y aumentar las pausas activas orientadas por el área de salud y seguridad en el trabajo.

8. Las áreas de trabajo se conservan limpias y en orden, permitiendo el normal desarrollo de sus actividades?

77 respuestas



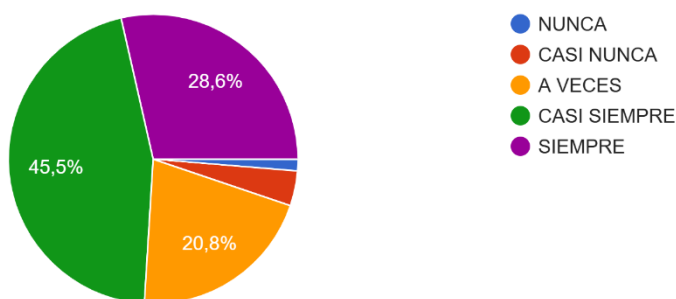
Frente al tema de áreas de trabajo limpias y ordenadas, el 44.2% considera que siempre y el 40.3% casi siempre, es decir un promedio favorable del 84.5%.

Apoyo de otras áreas para el desempeño:

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 40 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

1. La documentación (procedimientos, instructivos, guías, formatos) del sistema de gestión de calidad son apropiados para mi desempeño?

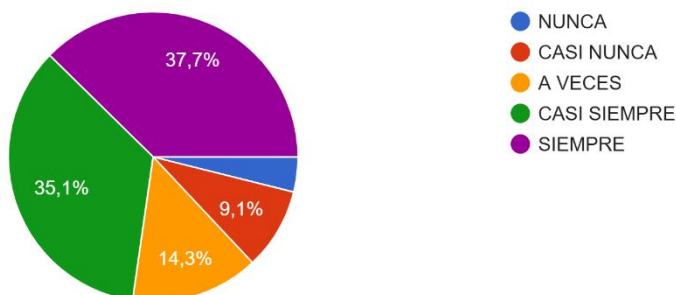
77 respuestas



El 28.6% de favorabilidad considera siempre y el 45.5% considera casi siempre, para un promedio favorable del 74.1% que considera que los procedimientos desde el sistema de gestión de calidad son apropiados.

2. Recibo apoyo del Área Jurídica cuando lo requiero?

77 respuestas

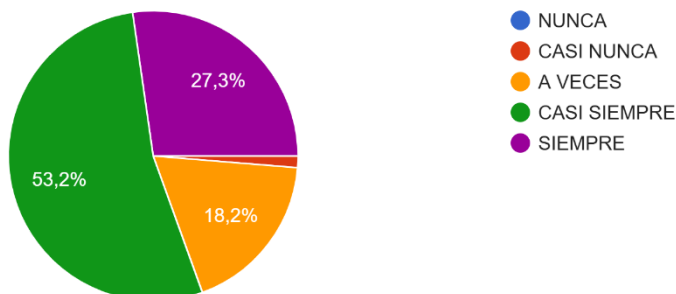


En relación con el apoyo y retroalimentación del área jurídica indicó el 37.7% siempre y el 35.1% casi siempre, promedio favorable del 72.8%

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 41 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

3. Recibo lo que necesito del área de almacén?

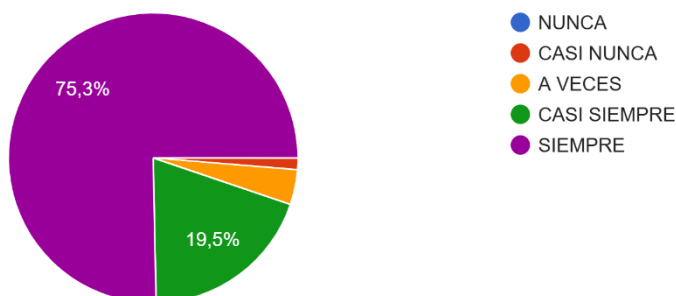
77 respuestas



Un total promedio de favorabilidad de 80.5%(27.3% siempre y 53.2% casi siempre), considera apoyo del almacén.

4. Recibo debida orientación del área de Talento Humano, cuando lo requiero?

77 respuestas

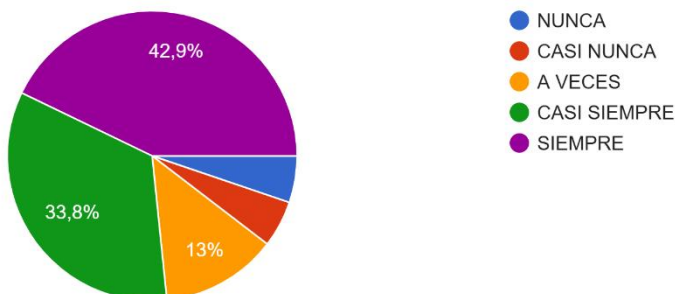


El 75.3% indica siempre y el 19.5% indica casi siempre, para una favorabilidad del 94.8% en relación con la orientación desde el área de Talento Humano.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 42 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

5. Recibo debida orientación del área Financiera?

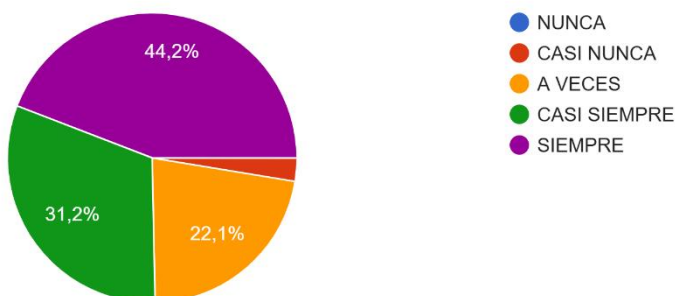
77 respuestas



Respecto de la orientación desde el área financiera señala el 42.9% siempre y el 33.8% casi siempre, para una aceptación del 76.7%.

6. El área de Sistemas me brinda el debido apoyo?

77 respuestas

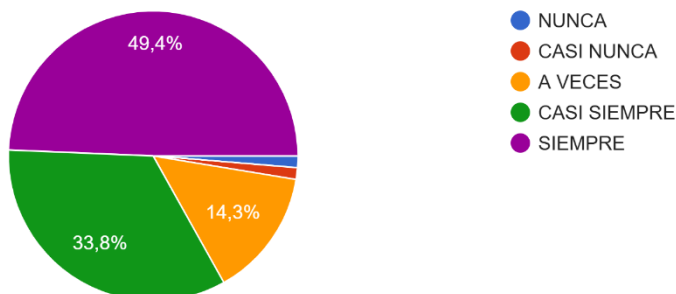


El 44.2% indica siempre y el 31.2% señala casi siempre, es decir una consideración de apoyo desde el área de sistemas del 75.4%.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 43 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

7. El área Administrativa me brinda el debido apoyo?

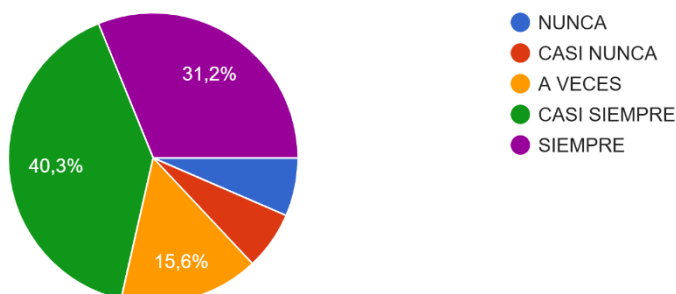
77 respuestas



En relación con el apoyo del área administrativa, el 49.4% señala que siempre recibe apoyo, y el 33.8% señala casi siempre, para un porcentaje de aceptación promedio de 83.2%.

8. Cuentas con la orientación y apoyo del Área de Planeación?

77 respuestas



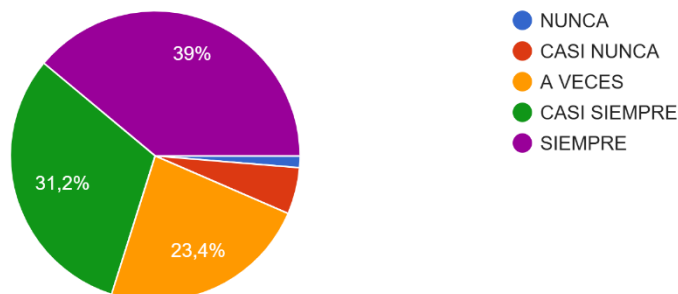
Frente al apoyo del área de Planeación el 40.3% señaló casi siempre y el 31.2 % indicó siempre, es decir una favorabilidad del 71.5%.

FORMACION Y CAPACITACION

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 44 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

1. La empresa realiza capacitaciones regulares para el mejoramiento de habilidades?

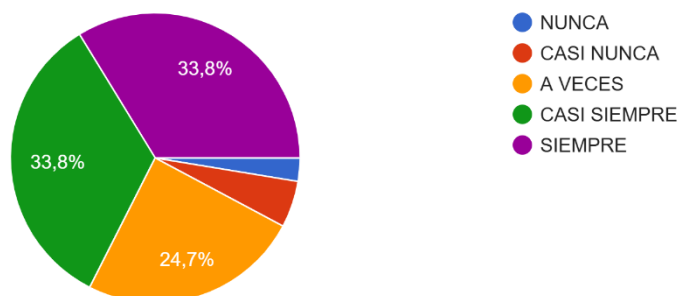
77 respuestas



La percepción sobre la realización de capacitaciones : el 39% señaló siempre y el 31.2% indicó casi siempre, para una apreciación favorable del 70.2%.

2. Participaste en el último año en alguna capacitación brindada por la Entidad?

77 respuestas

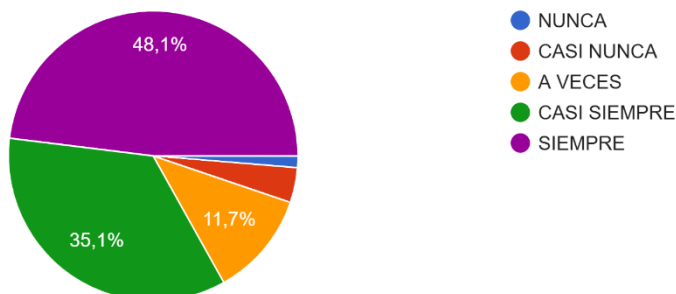


En relación con la participación en las capacitaciones brindadas por la Entidad el 92.3% tuvo participación distribuidos en el Plan de capacitación así: 33.8% señaló siempre, 33.8% casi siempre y el 24.7 indicó a veces.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 45 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

3. Las capacitaciones que brinda la Entidad, han sido útiles para mi desempeño laboral?

77 respuestas

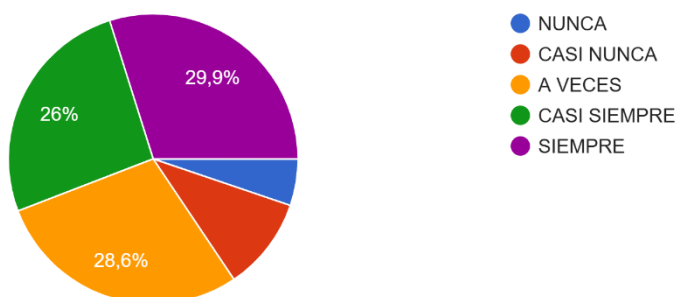


En relación con la eficacia de las capacitaciones recibidas, el 48.1 señaló siempre, el 35.1% indicó casi siempre, es decir que el impacto ha sido favorable en n promedio de 83.2%.

Prevención de riesgos psicosociales

1. En el Plan de capacitación se incluyen temas sobre manejo del estrés laboral?

77 respuestas



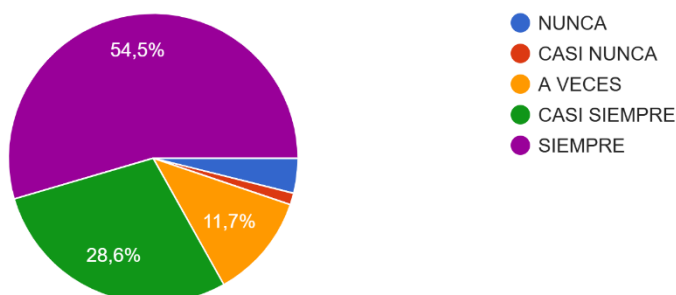
Respecto del conocimiento de talleres sobre estrés laboral el 28.6% indicó a veces, seguido del 29.9%, para un promedio del **58.5%**. Lo que nos indica que debemos promover y ampliar actividades tendientes a la merma del estrés laboral en nuestros colaboradores. Si bien es cierto,

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 46 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

esta fue una de las acciones de mejoramiento en el año 2024, no mejoró mucho la percepción en este tema, por lo cual, debemos seguir trabajando al respecto.

3. La Entidad cuenta con un Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo en donde se promuevan pausas activas?

77 respuestas

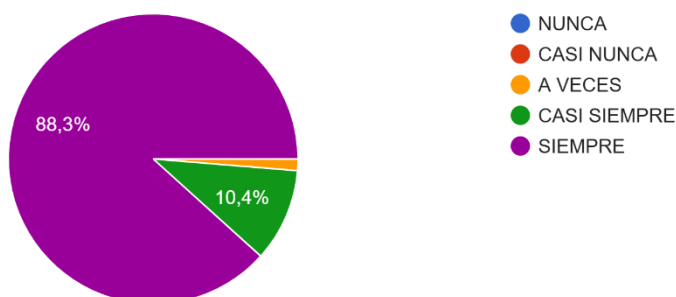


Frente a las pausas activas desde el proceso de salud y seguridad en el trabajo, el 54.5% indicó que estas actividades se promueven, el 28.6% indicó casi siempre, para una favorabilidad del 83.1%.

MOTIVACION

1. La Entidad ha sido oportuna en el pago de sus salarios?

77 respuestas

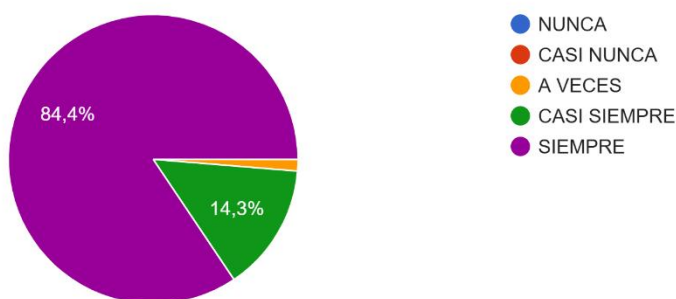


	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 47 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

El porcentaje de favorabilidad frente a una de las acciones de mejoramiento, relacionada con el pago de los salarios mejoró notoriamente, el 88.3% indicó siempre y el 10.4% señaló siempre; percepción positiva del 98.7%.

2. La Entidad ha sido oportuna en el pago de sus prestaciones sociales?

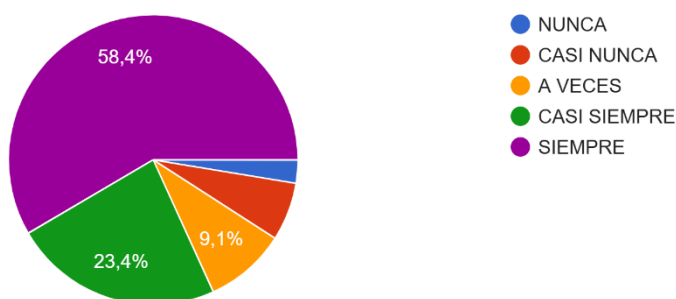
77 respuestas



Frente al pago oportuno de las prestaciones sociales, el 84% indicó siempre y el 14.3% señaló casi siempre, para un total de aceptación del 98.3%.

3. La Entidad ha tenido en cuenta fechas especiales (cumpleaños, exaltación en las fechas especiales)

77 respuestas

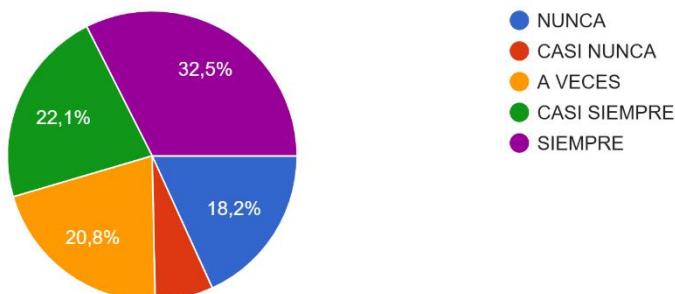


Respecto a la exaltación de fechas especiales, el 58.4% manifestó siempre y el 23.4% indicó casi siempre, es decir que nuestros colaboradores han percibido el interés institucional en exaltarlos en un 81.8%.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 48 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

4. En las actividades de Bienestar Social se ha incluido mi núcleo familiar?

77 respuestas



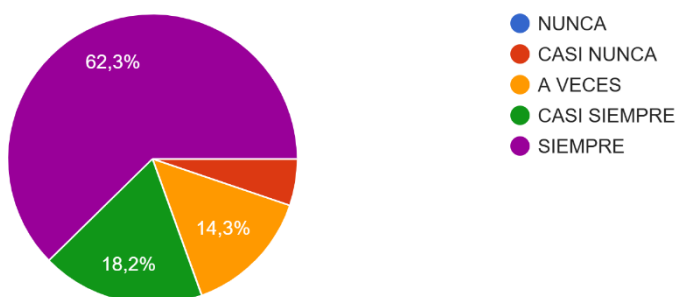
En relación con la participación del núcleo familiar en las actividades de Bienestar Social el 32.5% indicó siempre, el 22.1% indicó casi siempre, para un total de **54.6%**. Siendo entonces necesario generar espacios de inclusión con el núcleo familiar en las actividades de bienestar social.

III. PERCEPCION GENERAL SOBRE LA ENTIDAD SENTIDO DE PERTENENCIA

Satisfacción y pertenencia

1. La Entidad le ha dado a conocer el Plan de Desarrollo Institucional?

77 respuestas

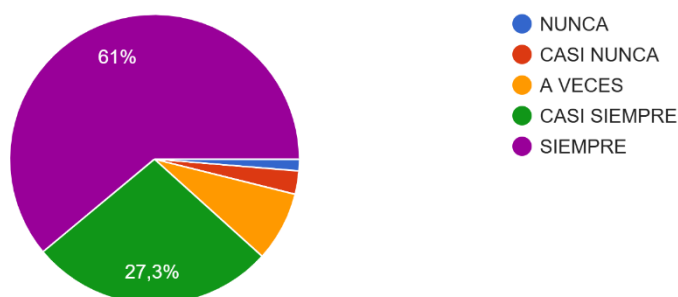


El 62.3% señaló que siempre se da a conocer el Plan de Desarrollo Institucional y el 18.2% indicó casi siempre, es decir que contamos con un porcentaje favorable del 80.5%.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 49 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

2. La entidad brinda espacio para darme a conocer sus aspectos generales (misión, visión, objetivos)

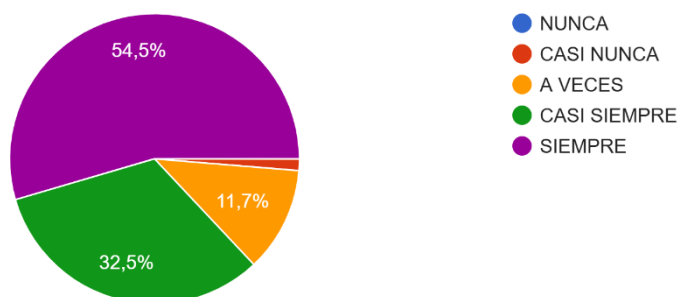
77 respuestas



Sobre la socialización de la misión, visión y objetivos el 61% manifestó que los siempre se dan a conocer, y el 27.3 % indicó casi siempre, para un porcentaje del 88.3%.

3. La entidad ha adelantado actividades tendientes a sensibilizar los valores institucionales y código de integridad?

77 respuestas

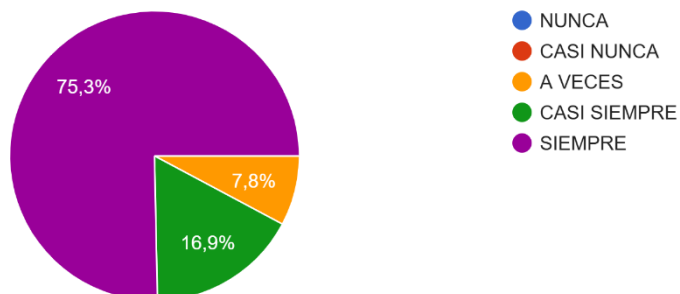


Frente a las actividades de sensibilización de los valores corporativos y código de integridad el 54.5% indicó siempre y el 32.5% señaló casi siempre, es decir el 87% ha sido sensibilizado en este tema.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 50 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

4. Cuando hablas con terceros, haces buena referencia de la Entidad?

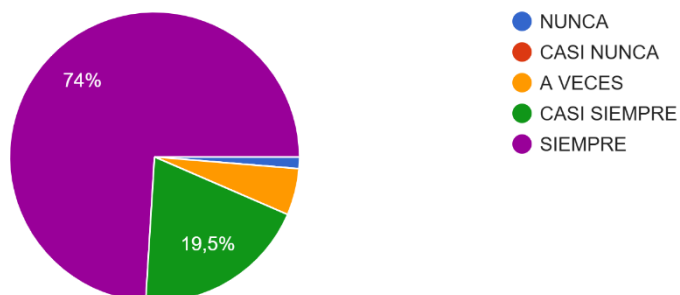
77 respuestas



El 75% indicó hacer buena referencia de la Entidad, el 16.9% señaló casi siempre, es decir el 92.2, refiere positivamente al HROB frente a terceros.

5. Recomendarías a terceros, laborar para la Entidad?

77 respuestas

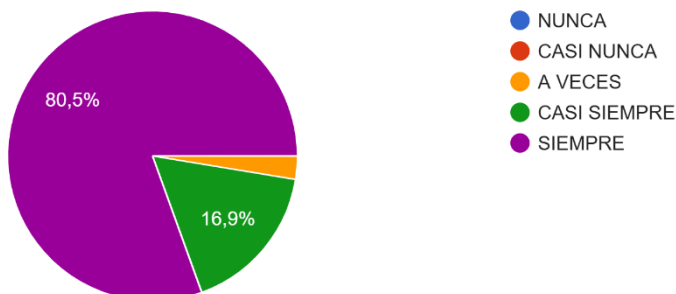


El porcentaje de recomendación para laborar en el HROB por parte de nuestros funcionarios es del 74% y el 19.5% casi siempre, es decir el 93.5% recomendaría a terceros laborar en la entidad.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 51 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025	

6. Me siento satisfecho con el trabajo que desempeño?

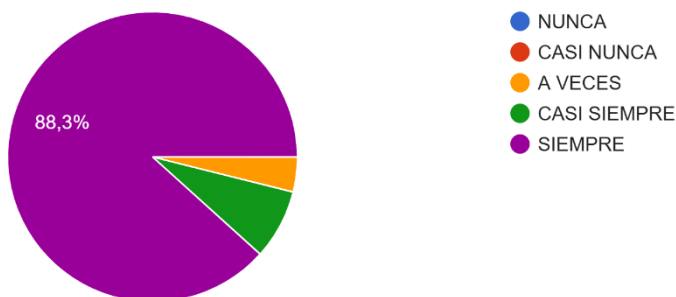
77 respuestas



El 80.5% de los funcionarios se siente satisfecho con su trabajo en la Entidad y el 16.9% casi siempre, para un porcentaje de favorabilidad del 97.4%.

7. Me siento orgulloso (a) de trabajar para la Entidad?

77 respuestas



Un alto porcentaje de los funcionarios (88.3%) se siente orgulloso de trabajar en el HROB.

13.1 Acciones por mejorar según diagnóstico: Es importante resaltar que, el porcentaje promedio de calificación en cada una de las 52 preguntas por parte de los 77 funcionarios encuestados, fue superior al 80%; es decir en el año 2024, mejoró notoriamente la percepción de nuestros colaboradores, al igual que las acciones de mejoramiento implementadas en el año 2024 resultaron eficaces; sin embargo, se considera importante mejorar la apreciación en los siguientes aspectos que estuvieron en un promedio del 60%, implementado acciones para el año 2025 así:

1. Felicitación y exaltación por parte de los líderes de proceso a su equipo de trabajo

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 06	Página 52 de 54
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

2. Exaltación por parte de la Entidad en los logros alcanzados
3. Incrementar las pausas activas
4. Incrementar más actividades para disminuir el estrés laboral
5. Aumentar las actividades de bienestar social en donde pueda participar el núcleo familiar de los funcionarios.

El siguiente es el indicador de medición del clima organizacional:

Numero de colaboradores con puntaje superior al 50% en la percepción*(Número preguntas)
x100

Número de colaboradores que participaron en la encuesta)*(Número de preguntas)

$$\frac{77 \times 52 \times 100}{52 \times 77} = 100\%$$

3. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “El HROB te cuida”
- Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano 2025
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 20235
- Plan Institucional de Capacitación 2025
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

4. 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

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	- Se actualiza plantilla de planes de proceso. - Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL1-GTH - Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 "Te Queremos Sano". - Se actualiza por completo la información del plan
04	Enero de 2023	4 7 16 19 24-30	Mónica Urquiza	- Se ajusta la introducción resaltando la vigencia 2023. - En el ítem 7 de Definiciones se amplió la definición de Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano. - Del ítem 11.1.2 Se actualiza la caracterización por genero - Del ítem 11.2.1.2 Planta Temporal se actualiza la cantidad de cargos. - Se actualiza el plan de capacitación - Se actualiza el ítem 11.2.2 Programa de Bienestar Social e Incentivos con los datos de aplicación vigente.
05	Enero de 2024	2 3 6 7 12 18 22 24 25	Mónica María Urquiza Cabrera	- Se actualiza introducción - En el ítem 6 "Marco Normativo" se ingresa la ley 1952 de 2019. • Se actualiza el ítem 8.2 Selección de Personal • 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. • Se actualizan las capacitaciones a ejecutar durante el año 2024.

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 06
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2025 Fecha Actualización: enero de 2025

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
06	Enero 2025		Ma. Fernanda Salazar Cedeño	- Se modificó la introducción - Se alineó el Programa y proyectos relacionados con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 - Se modificó la caracterización de la planta global - Se modificaron las actividades de Bienestar Social - Se modificó el diagnóstico de medición del clima organizacional - Se modificaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Isabel Cristina Torres	Jefe de la Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>