

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 1 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

1. TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. TABLA DE CONTENIDO	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. OBJETIVOS.....	3
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
4. ALCANCE	4
5. RESPONSABLE	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7. DEFINICIONES	5
8. POLITICAS RELACIONADAS	6
8.1. DE TOMA DE DECISIONES.....	6
8.2. DE SELECCIÓN DE PERSONAL	6
8.3. DE DESARROLLO PERSONAL.....	6
8.4. DE VACACIONES	7
8.5. DE COMPENSATORIOS, RECARGOS Y HORAS EXTRAS	7
8.6. DE CAMBIO DE TURNOS	7
8.7. DE GESTION DEL DESEPEÑO.....	7
8.8. DE MOVILIDAD LABORAL	7
8.9. DE CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD	7
8.10. DE CLIMA LABORAL	7
8.11. DE GESTION DE LA INFORMACION.....	8
8.12. DE CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	8
8.13. DE RETIRO	8
8.14. DE DESCONEXION LABORAL	8
9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS	8
10. EVALUACIÓN Y MONITOREO	9
10.1. META 9	
10.2. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO.....	10
10.2.1. AUTOEVALUACION.....	10
10.2.2. AUDITORIAS	¡Error! Marcador no definido.
10.3. AUDITORIAS	11
10.3.1. CAPACITACIONES.....	11
10.3.2. CLIMA ORGANIZACIONAL	11
10.3.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	11
10.3.4. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
10.3.5. INDUCCION.....	11

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 2 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

10.3.6. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	11
10.3.7. SENSIBILIDAD DE VALORES CORPORATIVOS.....	11
10.3.8. REINDUCCION.....	11
11. DESCRIPCION DEL PLAN.....	12
11.1. CARACTERIZACION DE LA PLANTA DE CARGOS.....	13
11.1.1. CARACTERIZACION POR NIVELES	13
11.1.2. CARACTERIZACION POR GENERO.....	13
11.1.3. CARACTERIZACION POR RANGO DE EDAD	14
11.1.4. CARCATERIZACION POR TIPO DE VINCULACION.....	14
11.2. PLANES TALENTO HUMANO	14
11.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	14
11.2.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	17
11.2.3. PLAN DE CAPACITACION	17
11.2.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	21
11.3. CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	214
11.3.1. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	23
11.3.2. ASPECTOS A MEJORAR	33
12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA ...	33
13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	34

2. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público (planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro) en su relación con el Estado, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E del Municipio de Palmira, presenta el Plan estratégico del Talento Humano de la vigencia 2026, como uno de los pilares fundamentales para lograr las metas y objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo Institucional Vigencia 2024 – 2027 “bajo nuestro lema “EL HROB te cuida”;

El Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2026, 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.

Este Plan Estratégico integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, Integridad y conflicto de interés, acciones que se materializan a través de los siguientes planes:

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 3 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

- 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.

La Gestión del Talento Humano es parte del proceso de planeación 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:

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

3.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional Integral de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Continuar con el proceso del concurso meritocrático con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- Implementar del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Mejorar 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 y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos definidos por el Hospital.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en un sistema de información seguro e integrado.
- Transformar la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover la política de integridad y valores corporativos de la Entidad, con el propósito

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 4 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

de fomentar buenas prácticas, priorizando siempre el interés general sobre el privado, actuando correctamente incluso sin supervisión, y sirviendo con vocación para generar confianza ciudadana.

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, enfocados hacia la mejora continua.

Por consiguiente, se aplica a los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a la planta global, de acuerdo con la normatividad establecida.

Es importante señalar que, actualmente, el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. se encuentra en proceso de acreditación en salud, sistema en el cual resulta fundamental la participación de todos los colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación (planta, contrato laboral, prestación de servicios o agremiación), en los procesos de inducción y reinducción relacionados con la seguridad del paciente. Esto obedece a que la calidad en la prestación de los servicios y la seguridad del paciente constituyen una responsabilidad compartida, y el proceso de acreditación evalúa y promueve la mejora continua de los procesos y resultados de la organización.

En este contexto, se requiere la participación activa de cada persona en la consolidación de una cultura de calidad, a través de los procesos de inducción y reinducción que oriente el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., especialmente en los temas transversales de conocimiento general y en seguridad del paciente.

En consecuencia, para efectos del proceso de acreditación, la Entidad trabajará de manera articulada con la Agremiación ASSTRACUD quien debe garantizar que sus afiliados cumplan y se acojan a los lineamientos y estrategias definidos por el Hospital en el marco de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

De igual manera, el personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios participará en las actividades de inducción y reinducción relacionadas con los temas transversales de conocimiento general y con la seguridad del paciente que impacten el sistema de gestión, dentro de los límites establecidos por la normatividad vigente, compromiso inmerso en su respectivo contrato

En todo caso, la participación del personal agremiado y del personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios en los procesos de inducción y reinducción no podrá interpretarse como la existencia de vínculo laboral alguno con el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

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:

- Constitución Política de Colombia, derecho al trabajo, libertad de profesión, derechos de asociación, protección al trabajador y a la familia.
- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por el cual se crea el sistema de seguridad social.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 5 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

- 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.
 - Ley 1527 de 2012, establece un marco general para la libranza o descuento directo.
 - Ley 1562 de 2012, Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
 - 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.
 - Ley 1811 de 2016, incentiva el uso de la bicicleta.
 - Ley 1821 de 2016, modifica la edad máxima de retiro forzoso para quienes desempeñan funciones públicas.
 - Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas.
 - 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.
 - 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
 - Adicionalmente, en la Planeación Estratégica se tendrá en cuenta toda la normatividad que regule los aspectos en materia de 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 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 2026 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	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 6 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

- **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.
- **Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo:** Estrategias que detallan las políticas, objetivos, actividades y recursos para prevenir riesgos laborales y promover el bienestar de los trabajadores.

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. En la Planeación Estratégica del Talento Humano se cuentan con las siguientes políticas:

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.

8.2. DE SELECCIÓN DE 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 2026, 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 2026, la Oficina de Talento Humano, proveerá las vacancias temporales, según las necesidades del servicio, de tal manera que nos permita contar con los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

8.3. DE DESARROLLO 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.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 7 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

8.4. DE VACACIONES

Las vacaciones deberán ser programadas para la vigencia 2026 por el líder del proceso y los servidores de su área, esto con el fin de subsanar las necesidades de personal; 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, procurando que sea 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 realizará en la nómina que corresponda al periodo acordado de disfrute.

8.5. DE COMPENSATORIOS, RECARGOS Y HORAS EXTRAS

De acuerdo al informe de turnos realizado, que se envía a la Oficina de Talento Humano por parte de cada líder de proceso, la Oficina de Talento Humano realizara la respectiva liquidación.

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 GESTION 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 POLITICA DE INTEGRIDAD

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

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 8 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

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 GESTION DE LA INFORMACION

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 DESCONEXCION 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.

9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027 denominado “EL 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.

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 9 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

- **Programa:** Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y nuestros funcionarios en un Hospital más 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:

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:

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

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 con el Programa de
Capacitación Institucional:

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

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 10 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

Plan Institucional de Capacitación
Nivel de Cobertura del Programa de Capacitación

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

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

10.2. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO

10.2.1. AUTOEVALUACION

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 2026, a través del siguiente seguimiento:

PLAN ESTRATEGICO 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)
	Continuar con los trámites del proceso de concurso de méritos ante la CNSC
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
ACTIVIDADES DE RETIRO	Orientación para el proceso de paz y salvo
	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

10.3. AUDITORIAS

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

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

10.3.3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

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

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. INDUCCION

$$\frac{\text{Número de colaboradores participantes en las actividades de induccion en el periodo}}{\text{Número total de colaboradores que ingresaron en el trimestre}} \times 100$$

10.3.6. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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

10.3.7. SENSIBILIZACION DE VALORES CORPORATIVOS

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

10.3.8. REINDUCCION

$$\frac{\text{Número de colaboradores participantes en las actividades de reinduccion en el periodo}}{\text{Número total de colaboradores que laboran en la Institución en el mismo periodo}} \times 100$$

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 08	Página 12 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

11. DESCRIPCION DEL PLAN

El Presente Plan estratégico, será ejecutado bajo los lineamientos normativos, 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; gerencia pública; comisiones de personal; Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, Sistema de salud y seguridad en el trabajo, 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 a los trabajadores 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 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 las políticas 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.

Es importante precisar que, teniendo en cuenta que actualmente la Entidad se encuentra en proceso de acreditación en salud, sistema que requiere la participación de todo el

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 13 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

personal independientemente del tipo de vinculación, en los procesos de capacitación y formación continua que direcciona el Hospital Raúl Orejuela Bueno en el tema de seguridad del paciente.

En este sentido, el Hospital trabajará de manera articulada con la agremiación ASSTRACUD, de tal manera que sus afiliados cumplan con los lineamientos y acciones que en materia de talento humano se implementen para la planta global deberán ser extendidos por dicha agremiación a su personal vinculado, siempre bajo la coordinación del Proceso de Gestión de Talento Humano.

Para tal efecto, la Oficina Jurídica deberá incorporar de manera expresa esta obligatoriedad en el convenio celebrado con la agremiación ASSTRACUD, garantizando que en ningún caso pueda configurarse o argumentarse la existencia de vínculo laboral alguno entre la Entidad y el personal vinculado a dicha agremiación.

De igual manera, y dentro de los límites establecidos por la normatividad vigente, se aplicarán al personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios aquellos lineamientos y actividades que incidan directamente en el sistema de acreditación en salud, sin que ello implique, bajo ninguna circunstancia, el reconocimiento o la existencia de vínculo laboral con la Entidad.

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

Según la naturaleza general de las funciones de los empleos conforme lo describe el Decreto Ley 785 de 2005, la planta global de personal del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E de Palmira con corte al 31 de enero de 2026, está conformada por un total de 100 empleos para servidores públicos, cuya distribución por niveles es la siguiente:

NIVEL	No.
DIRECTIVO	8
ASESOR	5
PROFESIONAL	45
TECNICO	9
ASISTENCIAL (ADMINISTRATIVOS)	12
ASISTENCIAL (MISIONALES)	21

Al 31 de enero de 2026, el Hospital cuenta con un (1) trabajador oficial vinculado.

11.1.2. CARACTERIZACION POR GENERO

NIVEL DEL CARGO	GENERO	
DIRECTIVO	4	4
ASESOR	2	1
PROFESIONAL	29	13
TECNICO	1	7
ASISTENCIAL AREA ADMINISTRATIVA	6	6
NIVEL ASISTENCIAL	17	1
TRABAJADOR OFICIAL	1	1
TOTAL	60	33

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 08	Página 14 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

Para dar cumplimiento a la ley de cuotas se debe contar como mínimo con un 30% de mujeres en los cargos del nivel Directivo, en los ocho (8) empleos del nivel Directivo, se cuenta con cuatro (4) cuotas femeninas (50%), es decir, nos encontramos por encima del porcentaje exigido por la norma.

11.1.3. CARACTERIZACIÓN POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD (AÑOS)										
NIVEL DEL CARGO	18	28	29	39	40	50	51	60	61	70
DIRECTIVO	0		2		2		4		0	
ASESOR	0		1		2		0		0	
PROFESIONAL	4		12		16		9		1	
TECNICO	0		1		3		3		1	
ASISTENCIAL (ADMINISTRATIVOS)	1		2		6		0		3	
ASISTENCIAL (MISIONALES)	0		2		8		7		2	
TRABAJADOR OFICIAL	0		0		0		1		1	
TOTAL	5		20		37		24		8	

De 94 empleados vinculados, 10 de ellos están en un rango de edad entre 18 y 28 años para un porcentaje del 9.4%.

La Ley 96 de la Ley 1955 de 2019 reglamentada por la Ley 2214 de 2022, contempla las medidas para promover el empleo juvenil, atendiendo esta normatividad, en el manual de funciones y competencias laborales se fijaron 10 empleos (Auxiliares Administrativos) sin el requisito de experiencia para jóvenes que se encuentren en el rango de edad entre 18 y 28 años.

11.1.4. CARACTERIZACIÓN POR TIPO DE VINCULACION

TIPO DE VINCULACION - TOTAL PLANTA				
LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	PERIODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL
26	11	48	6	1

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 PREVISION 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:

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 15 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

PLANTA GLOBAL

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 (3 EMPLEOS)			
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 (47 EMPLEOS)			
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (NIVEL 1)	222	6
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (NIVEL 2)	222	6
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 PREVENCION)	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
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
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	2
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	1
NIVEL TECNICO (9 EMPLEOS)			
1	TECNICO AREA DE SALUD	323	1
8	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	2
NIVEL ASISTENCIAL (AREA DMINISTRATIVA) (12 EMPLEOS)			
1	SECRETARIA EJECUTIVA	425	4

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 16 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

PLANTA GLOBAL

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
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
100	TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS		
TRABAJADORES OFICIALES			
1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	1
1	CONDUCTOR	480	1

CARGOS VACANTES A DICIEMBRE DEL 2025

VACANTES			
NIVEL DIRECTIVO	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
0	5	1	3

Vacancias temporales por vacaciones: En nuestra Entidad se presentan vacancias temporales por vacaciones, para 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. Esta programación anticipada permite a los líderes cubrir las vacancias temporales, de tal manera que no resulte afectado el servicio.

Otras Vacancias temporales: 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.

Vacancias empleos de carrera administrativa: Actualmente el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, se encuentra en proceso de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para proveer los siguientes empleos en concurso abierto:

NUMERO DE CARGOS	DENOMINACION
2	ODONTOLOGO
2	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGO)
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
5	MEDICO GENERAL
1	ENFERMERA
6	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
7	TECNICO ADMINISTRATIVO
1	SECRETARIA EJECUTIVA
10	AUXILIAR ADMINISTRATIVO

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 17 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

11	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)
2	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)
2	AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)

En concurso de ascenso se encuentran dos (2) empleos:

NUMERO DE CARGOS	DENOMINACION
1	TECNICO ADMINISTRATIVO
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO

11.2.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

A través de este plan la Entidad desarrolla estrategias que contribuyen al desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y sus familias con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, el cual parte de los siguientes ejes temáticos:

- **Equilibrio Psicosocial:** Este eje se encuentra conformado por aquellos factores que permiten un equilibrio entre la vida personal, familiar y la calidad de vida laboral.
- **Diversidad e inclusión:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad.
- **Transformación digital:** Hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo
- **Identidad y vocación por el servicio:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público.
- **Salud mental:** Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

A partir de los precitados ejes temáticos, en el mes de diciembre de 2025 se elaboró una encuesta entre los funcionarios de la Planta Global de la Entidad, de 91 servidores públicos, 73 atendieron la encuesta, con base en la cual, se elabora el Plan de Bienestar Social para el año 2026, la cual arrojó el siguiente resultado:

EJE TEMATICO	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD CON MAYOR VOTACIÓN
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Deporte: Fútbol	50.7%
	Sociocultural: Celebración fechas especiales	76.6%
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Feria del emprendimiento en culturas autóctonas	68.5%
TRANSFORMAIÓN DIGITAL	Taller de herramientas cibernéticas	79.5%
IDENTIDAD Y VOCACIÓN DEL SERVICIO	Campañas inspiradoras por equipos de trabajo resaltando el valor del servidor público	60.3%
SALUD MENTAL	Talleres sobre manejo de la ansiedad	52.4%

Las actividades relacionadas con la **Planeación** de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para la vigencia fiscal 2026 serán las siguientes:

	PLAN		PL01-GTH
			Versión 08
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 18 de 35 Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD
1	CONSOLIDACION ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL	DIAGNÓSTICO
2	SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR A MIEMBROS DEL COMITÉ	SOCIALIZACIÓN

Las actividades de **Ejecución:**

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	EJE TEMATICO
1	TORNEO DE FUTBOL	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
2	CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
3	TALLERES SOBRE MANEJO DE ESTRES	SALUD MENTAL
4	FERIA EMPRENDIMIENTO (RELACIONADO CON CULTURAS AUTOCTONAS)	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
5	TALLER SOBRE USO DE HERRAMIENTAS CIBERNÉTICAS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL
6	CAMPAÑAS INSPIRADORAS ENTRE EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁREAS, DONDE SE RESALTE EL VALOR DEL SERVIDOR PÚBLICO.	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
7	EXALTACION TRIMESTRAL A MEJORES FUNCIONARIOS SEGÚN CRITERIOS DEFINIDOS	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
8	PERMISO REMUNERADO POR EL DÍA DEL CUMPLEAÑOS	INCENTIVO
9	PERMISO REMUNERADO POR EL DÍA DE LA FAMILIA	INCENTIVO
10	BENEFICIO LEGAL POR EL USO DE LA BICICLETA	INCENTIVO

11.2.3. PLAN DE CAPACITACION

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.

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.

Nuestro Plan de capacitación se encuentra también alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, adoptado por Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, el cual busca cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 19 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.

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 2026, 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.

El Plan de capacitación de la vigencia 2026, se construyó a partir de las necesidades de capacitación presentadas por 75 de los 91 funcionarios activos, por medio de una encuesta realizada en el mes de diciembre de 2025 partiendo de los siguientes ejes temáticos: Habilidades y competencias, transformación digital, probidad y ética de lo público, territorio, vida y ambiente, paz total y derechos humanos, inclusión y diversidad.

EJE TEMATICO	TEMA
Paz total, memoria y derechos humanos	Conocimientos generales de Derechos Humanos
Territorio, vida y ambiente	Cuidado a los Ecosistemas locales
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Discapacidad e inclusión laboral
Transformación digital y cibercultura	1) Plan de transformación digital del estado. 2) Gobierno Digital
Probidad y ética de lo público	1) Habilidad para relacionarse con el entorno laboral, con la comunidad y la familia 2) Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción. 3) MIPG (Sólo para directivos)
Habilidades y competencias	Introducción a la Innovación en procesos de atención y servicio

Así mismo, se solicitó a los líderes de proceso concertar con su equipo de trabajo la escogencia de un (1) tema relacionado con el proceso, como una herramienta para fortalecer el conocimiento, las capacidades y competencias en la prestación del servicio.

PROCESO	TEMA
Administrativo	Despertar de la conciencia y su aplicación en el mundo real
Activos fijos, almacén y compras	Marco legal del sector público Clasificación y reconocimiento de activos fijos Articulación entre activos fijos, compras y almacén Indicadores y buenas prácticas
Laboratorio	Gestión integral del proceso preanalítico, analítico y post-analítico en el laboratorio clínico con enfoque en calidad, seguridad del paciente y mejora continua.
Nivel 1	Vacunación Segura Ruta integral y aplicación efectiva de promoción y mantenimiento de la salud, Adultez-Vejez Toma muestras de laboratorio.
Gestión documental	Curso archivo

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 20 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

Capacitaciones seguridad del Paciente:

- Política y Cultura de Seguridad del Paciente
- Metas Internacionales de Seguridad del Paciente (MISP)
- Protocolo de Higiene de Manos
- Uso Seguro de Medicamentos (Farmacovigilancia)
- Reporte y Análisis de Eventos Adversos

CONSOLIDADO DE LOS TEMAS

DIRIGIDO A	TEMA	EJE TEMATICO
PERSONAL PLANTA GLOBAL	Plan de transformación digital del estado.	Transformación digital y cibercultura
	Gobierno Digital.	
	Habilidad para relacionarse con el entorno laboral, con la comunidad y la familia.	Probidad, ética e identidad de lo público
	Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción.	
	MIPG (Sólo para directivos).	
	Introducción a la Innovación en procesos de atención y servicio.	Habilidades y competencias
	Cuidado a los Ecosistemas locales.	Territorio, vida y ambiente
	Conocimientos generales de Derechos Humanos.	Paz total memoria y derechos humanos
	Discapacidad e inclusión laboral.	Mujeres, Inclusión y diversidad
ACTIVOS FIJOS	Marco legal del sector público.	Fortalecimiento de y conocimiento competencias
	Clasificación y reconocimiento de activos fijos	
	Articulación entre activos fijos, compras y almacén	
	Indicadores y buenas prácticas	
AREA ADMINISTRATIVA	Despertar de la conciencia y su aplicación en el mundo real	
LABORATORIO	Gestión integral del proceso preanalítico, analítico y post-analítico en el laboratorio clínico con enfoque en calidad, seguridad del paciente y mejora continua.	
NIVEL 1	Vacunación Segura	
	Ruta integral y aplicación efectiva de promoción y mantenimiento de la salud, adultez-Vejez	
	Toma muestras de laboratorio.	
GESTIÓN DOCUMENTAL	Curso de archivo	
TODOS LOS COLABORADORES	Política y Cultura de Seguridad del Paciente	Inducción y reinducción en temas que Impactan Sistema Gestión de Calidad
	Metas Internacionales de Seguridad del Paciente (MISP)	
	Protocolo de Higiene de Manos	

	PLAN		PL01-GTH	
			Versión 08	Página 21 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

	Uso Seguro de Medicamentos (Farmacovigilancia)	
	Reporte y Análisis de Eventos Adversos	
TODOS LOS COLABORADORES	Temas transversales de Planeación estratégica de conocimiento general	Inducción y reinducción

11.2.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Raúl Orejuela Bueno E.S.E., en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y demás disposiciones legales vigentes que regulan el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2026, como un instrumento estratégico orientado a garantizar condiciones de trabajo seguras, saludables y humanizadas, en coherencia con el ciclo de mejora continua PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

El Plan aplica a todos los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo, e involucra a servidores públicos, colaboradores, contratistas y estudiantes, priorizando la gestión integral de los riesgos laborales del sector salud, tales como el riesgo biológico, biomecánico, químico, físico, psicosocial, locativo, mecánico y de seguridad vial, conforme a la GTC 45.

Ejes Temáticos del Plan de Trabajo SG-SST 2026

1. Gestión Integral de Riesgos Laborales

Fortalecimiento de la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros laborales mediante la actualización de la matriz de riesgos, la implementación de controles operacionales, la realización de inspecciones de seguridad y el seguimiento a los riesgos prioritarios propios del entorno hospitalario.

2. Vigilancia epidemiológica.

Desarrollo de los Programas de Vigilancia Epidemiológica (riesgo biológico, biomecánico, psicosocial, entre otros), la realización de exámenes médicos ocupacionales, el seguimiento a condiciones de salud, restricciones y recomendaciones médicas, orientadas a la prevención de enfermedades laborales y la promoción del bienestar integral.

3. Prevención de Accidentes de Trabajo y Seguridad Industrial

Ejecución de acciones enfocadas en la reducción de la accidentalidad laboral mediante inspecciones locativas, control del riesgo mecánico y locativo, fortalecimiento del uso de elementos de protección personal, mantenimiento de instalaciones, investigación de incidentes y accidentes y mejora continua de los controles de seguridad.

4. Preparación y Respuesta ante Emergencias e Implementación y seguimiento del Plan Hospitalario de Emergencias.

Fortalecimiento de brigadas, señalización, simulacros y coordinación interinstitucional, garantizando una respuesta oportuna y eficaz ante eventos que puedan afectar la seguridad de trabajadores, pacientes y visitantes.

5. Formación, Cultura de Prevención y Autocuidado

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 22 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

Ejecución del programa de capacitación, inducción y reinducción en SG-SST, promoción de estilos de vida saludables, manejo del estrés y la ansiedad, pausas activas y fortalecimiento de la cultura de autocuidado, participación y corresponsabilidad en seguridad y salud en el trabajo.

6. Seguridad Vial y Movilidad Segura

Implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), orientado a la prevención de accidentes de tránsito laborales y en misión, promoviendo comportamientos seguros y responsables en la movilidad institucional.

7. Gestión del Cambio Climático y Entornos Laborales Sostenibles

Desarrollo de acciones de sensibilización y prevención frente a los efectos del cambio climático en la salud laboral, tales como estrés térmico, exposición a radiación y contaminación atmosférica, fomentando medidas de protección y hábitos saludables en el entorno de trabajo.

8. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

Monitoreo permanente del desempeño del SG-SST mediante indicadores de estructura, proceso y resultado, consolidados en el **Tablero de Mando**, facilitando la toma de decisiones gerenciales y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026 se formula a partir del diagnóstico del SG-SST, los resultados del Plan de Trabajo 2025 y la evaluación de los Estándares Mínimos, permitiendo identificar avances, brechas y oportunidades de mejora, y se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027 “El HROB te cuida”, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión Talento Humano y la estrategia institucional de Hospital más Humano.

a. CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

El propósito de la medición del clima organizacional es conocer cómo perciben los colaboradores su entorno de trabajo, para identificar factores que influyen en su comportamiento, desempeño y bienestar, y así tomar decisiones de mejora dentro de la entidad. En el mismo sentido, permite alinear las necesidades de los colaboradores con los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional, creando un entorno de trabajo más eficiente y satisfactorio.

En el año 2024 se realizó la medición del clima organizacional, a partir del cual fue elaborado un plan de mejoramiento, consistente en tres (3) acciones desarrolladas en el año 2025, así:

DEFINICION	ACCION	ESTADO
Falta de motivación por parte de los líderes de proceso en sus equipos de trabajo	Estrategias internas de motivación por parte de los líderes (formato exaltación trimestral mejor empleado por proceso)	Se elaboró el formato y se iniciará su aplicación al culminar el trimestre oct a dic de 2025
Falta de exaltación por parte de la Entidad en los logros alcanzados	Se realizó una actividad de exaltación en el día del servidor público	Se hizo entrega de un detalle personalizado el día 27 de junio de 2025

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 23 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

Pocas pausas activas, para disminuir el estrés laboral	Incrementar las actividades de pausas activas	Acción cumplida por parte del proceso salud y seguridad en el trabajo
Inclusión del núcleo familiar en las actividades de Bienestar Social	Realizar más actividades de Bienestar social en donde se involucre el núcleo familiar	Se realizaron dos (2) actividades en donde se dio la oportunidad de participar al núcleo familiar de los servidores

En la medición del clima organizacional realizado mediante encuesta en el mes de diciembre de 2025, de los 92 funcionarios activos, participaron 65 de ellos, para un porcentaje de participación del 71.5%.

En la encuesta de medición del clima organizacional realizada en el mes de diciembre de 2025, con relación al plan de mejoramiento ejecutado los servidores se pronunciaron como a continuación se detalla:

- **Motivación a los empleados por parte de los líderes:** Pasó del 57.2% de satisfacción en el año 2024 al 75.8% de satisfacción en el año 2025, es decir que la acción tuvo un impacto positivo.
- **Pausas activas para disminuir el estrés laboral:** Pasó del 68.9% de satisfacción al 69.7%. Si bien es cierto mejoró la percepción, es preciso seguir trabajando este tema.
- **Inclusión del núcleo familiar en las actividades de Bienestar Social:** Pasó del 54.6% de satisfacción al 69.7%, denotándose un incremento de favorabilidad en la percepción del entorno familiar.

PARTICIPACION EN LA ENCUESTA POR NIVEL	DIRECTIVO	12.3%
	ASISTENCIAL	33.8%
	TECNICO	20%
	PROFESIONAL	33.8%

TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN	Menos de 1 año	10.8%
	De 1 A 3 años	29.2%
	De 4 A 10 años	23.1%
	Mayor de 10 años	36.9%

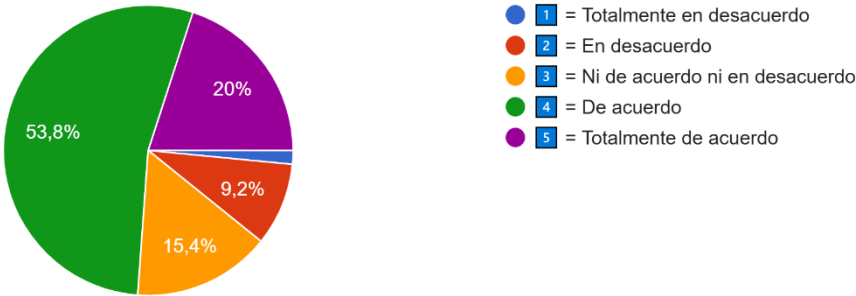
Para el siguiente diagnóstico, se realizó la sumatoria de los rangos “**De acuerdo y totalmente de Acuerdo**”, entendiéndose que con este resultado el personal se siente **Satisfecho**.

A continuación, mediante las siguientes gráficas, observamos el diagnóstico de la medición del clima organizacional:

i. RESULTADO DE LA ENCUESTA DE MEDICION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

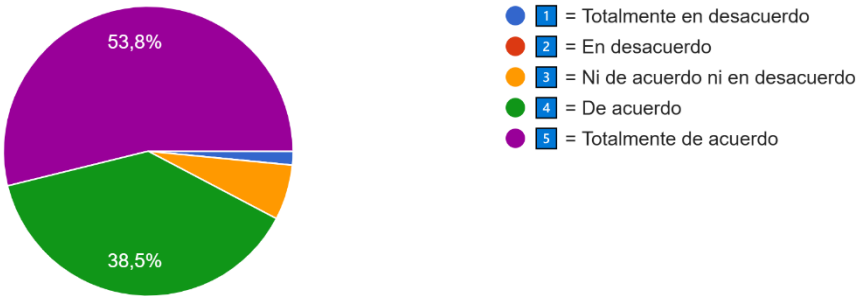
- **COMUNICACIÓN INTERNA E INTERACCIÓN:** Promedio 82.3% de satisfacción

La información que necesito para hacer mi trabajo llega de manera oportuna.
65 respuestas



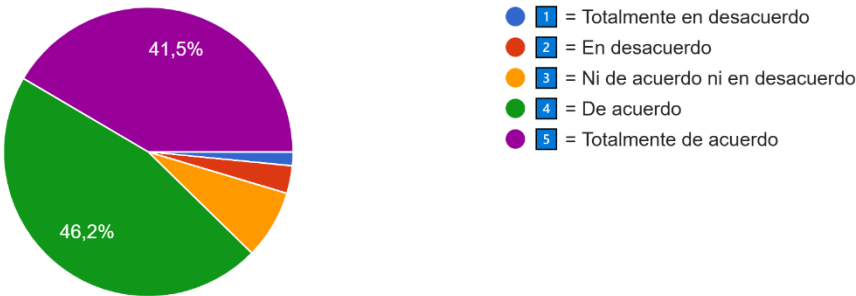
- 1) Se logró el 73.8% de satisfacción en la información requerida para el desempeño del trabajo

Conozco los objetivos y metas del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.
65 respuestas



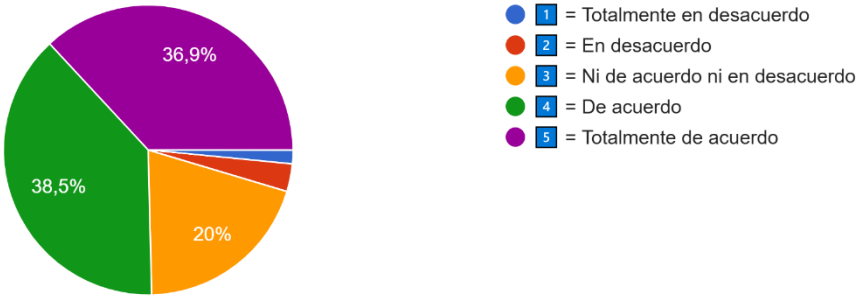
- 2) El 92.3% de los encuestados están satisfechos con la difusión de las metas y objetivos del hospital.

La comunicación entre jefes y colaboradores es abierta y respetuosa.
65 respuestas



- 3) El 87.7% de los encuestados se sienten satisfechos con el respeto entre los jefes y colaboradores

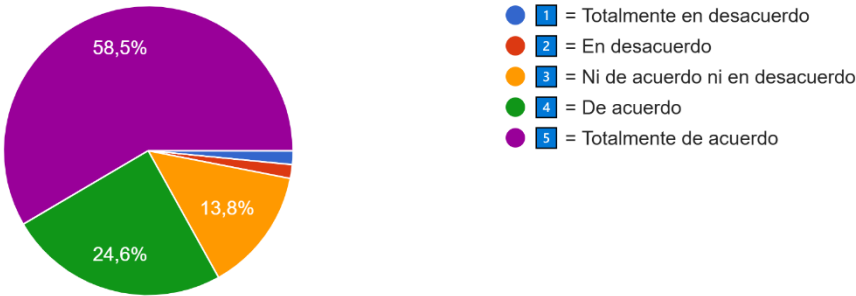
Se promueve la retroalimentación constructiva entre compañeros.
65 respuestas



4) El 75.4% de los encuestados se siente satisfecho con la retroalimentación entre compañeros.

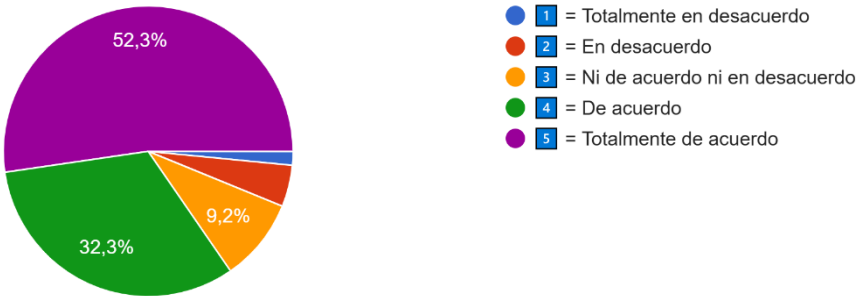
• **LIDERAZGO Y GESTIÓN:** Promedio 81.6% de satisfacción

Mi jefe inmediato fomenta un ambiente de confianza y respeto
65 respuestas



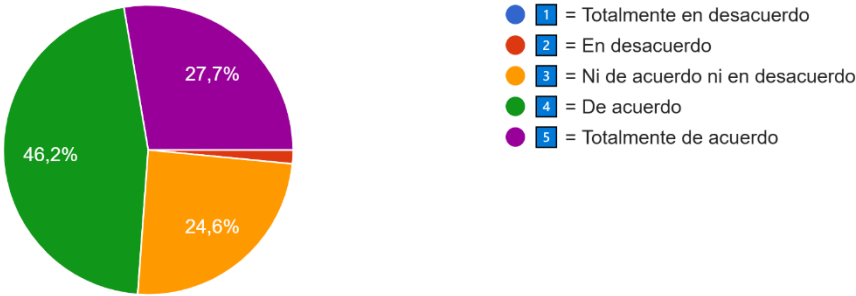
5) El 83.1% de los encuestados se sienten satisfechos con el fomento de confianza y respeto por parte de los líderes de proceso.

El liderazgo en mi área motiva al personal a mejorar continuamente.
65 respuestas



6) El 84.6% de los servidores encuestados está satisfecho con el liderazgo en su área de trabajo.

Las decisiones de los directivos se perciben como justas y coherentes.
65 respuestas



7) El 73.9% de los encuestados consideran justas y coherentes las decisiones de los directivos.

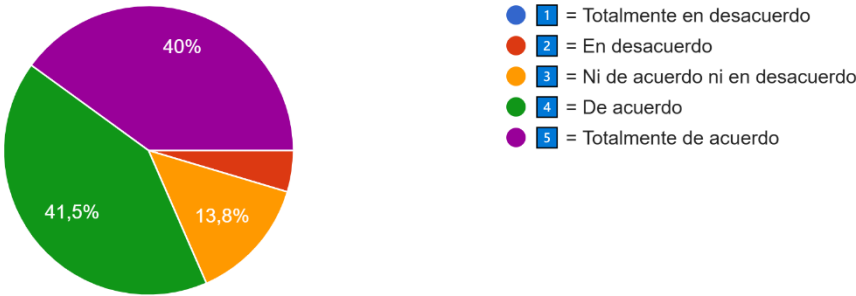
Se recibe efectiva orientación de los líderes de proceso
65 respuestas



8) En relación con la percepción sobre la orientación efectiva de los líderes el 84.6% se siente satisfecho.

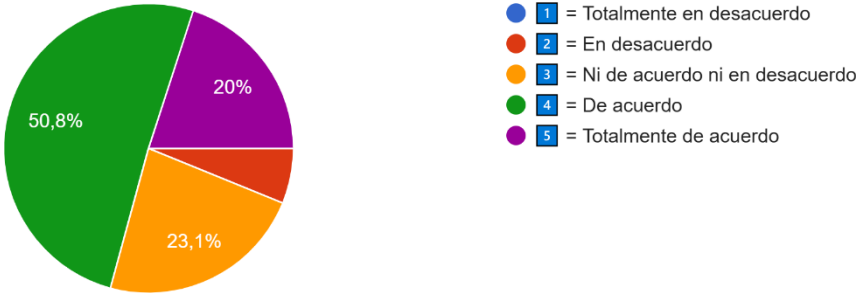
• **TRABAJO EN EQUIPO Y COORDINACIÓN:** Promedio de satisfacción 78.9%

Existe colaboración entre los miembros del equipo.
65 respuestas



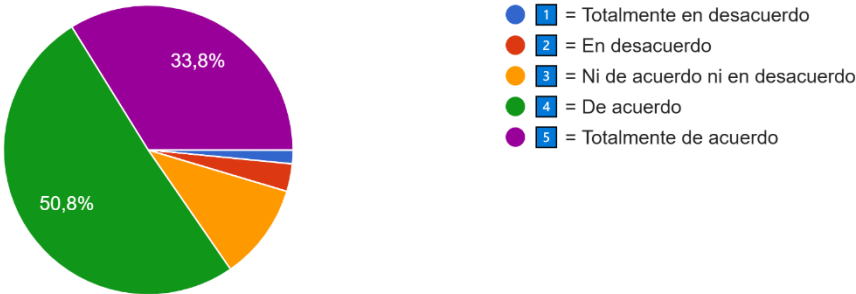
9) El 81.5% se siente satisfecho con el apoyo por parte de los miembros del equipo de trabajo.

Hay buena coordinación entre las áreas asistenciales y administrativas.
65 respuestas



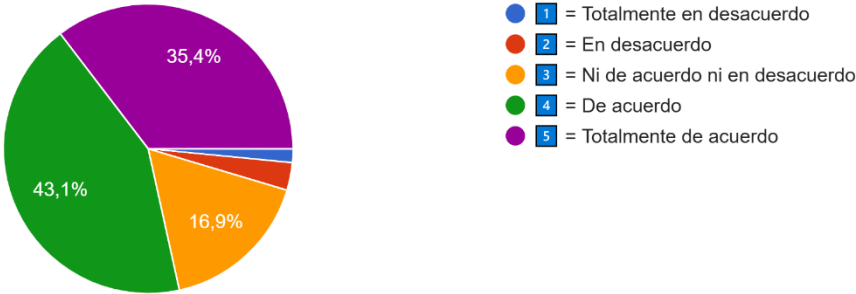
10) El 70.8% de los servidores encuestados está satisfecho con la coordinación entre las áreas asistenciales y administrativas.

Me siento apoyado(a) por mis compañeros cuando se requiere de su apoyo.
65 respuestas



11) Respecto del apoyo entre compañeros de trabajo el 84.6% se siente apoyado por sus compañeros de trabajo.

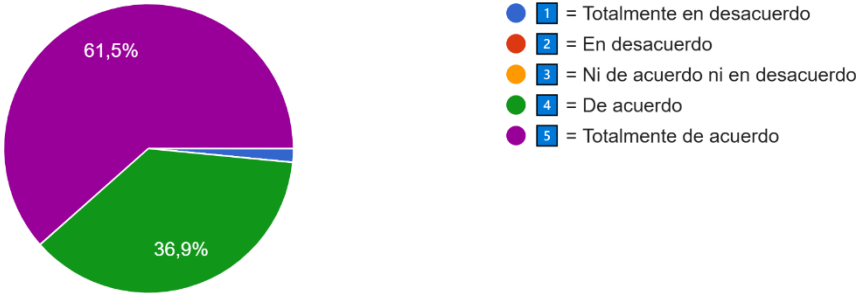
Se promueve el sentido de pertenencia institucional.
65 respuestas



12) El 78.5% considera que la Entidad promueve el sentido de pertenencia.

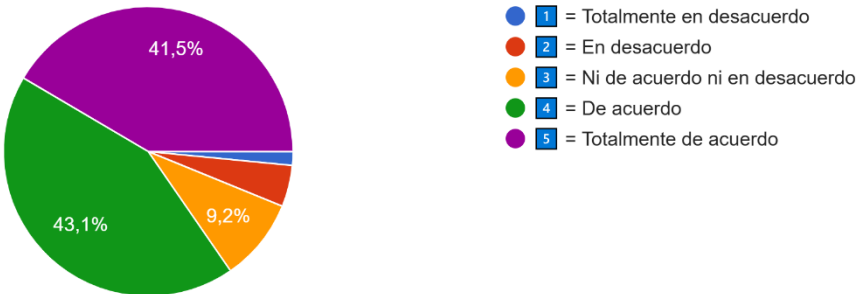
- **MOTIVACION Y DESARROLLO:** Promedio de satisfacción del 87.7%

Estoy satisfecho con las labores que realizo.
65 respuestas



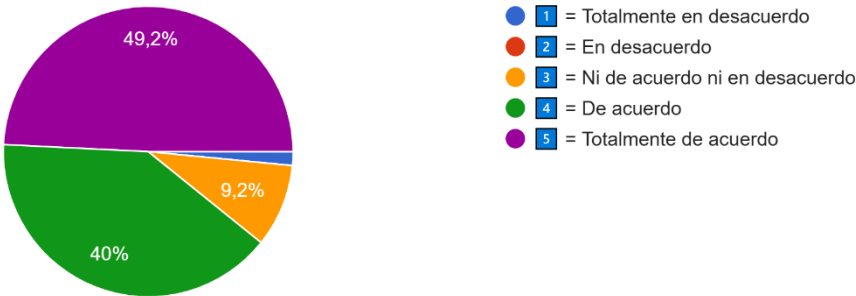
13) El 98.4% de los servidores encuestados se siente satisfecho con las actividades que realizan.

Tengo oportunidades de capacitación.
65 respuestas



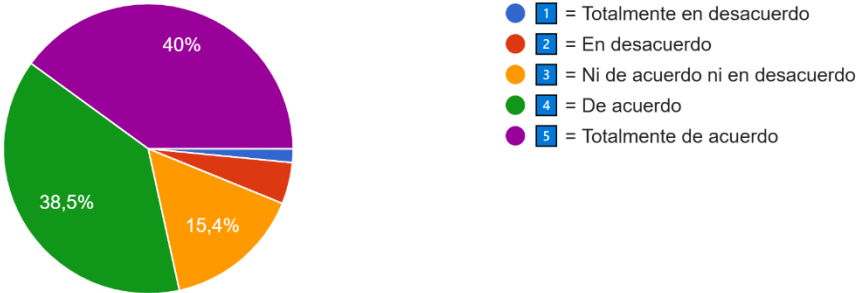
14) El 84.6% de los encuestados se siente satisfecho con la participación en el Plan de capacitación

Consideras que tus habilidades y fortalezas se aprovechan al máximo.
65 respuestas



15) El 89.2% considera que sus habilidades y fortalezas se aprovecha al máximo.

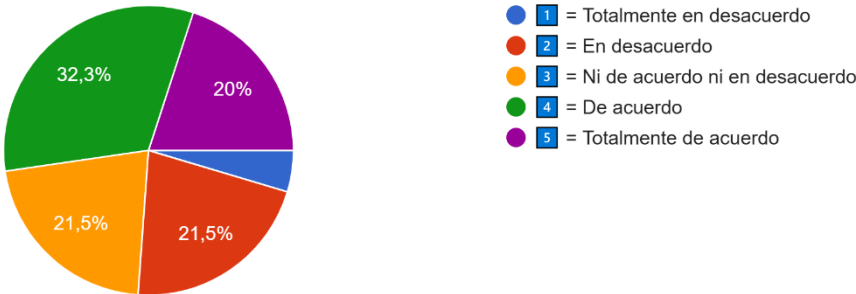
Mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores.
65 respuestas



16) El 78.5% considera que su trabajo es valorado y reconocido por sus superiores.

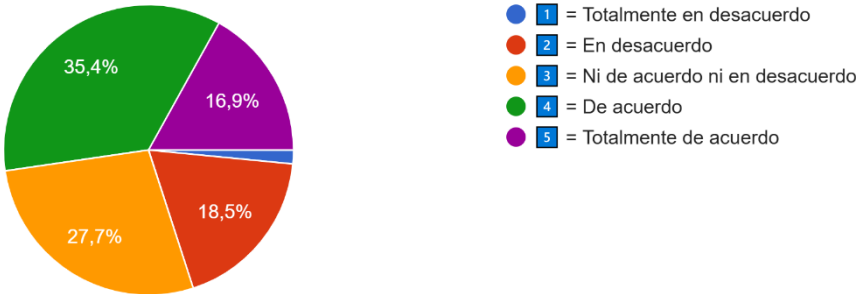
• **CONDICIONES LABORALES Y BIENESTAR:** Promedio de satisfacción del 68.1%

Las condiciones físicas del lugar de trabajo son adecuadas.
65 respuestas



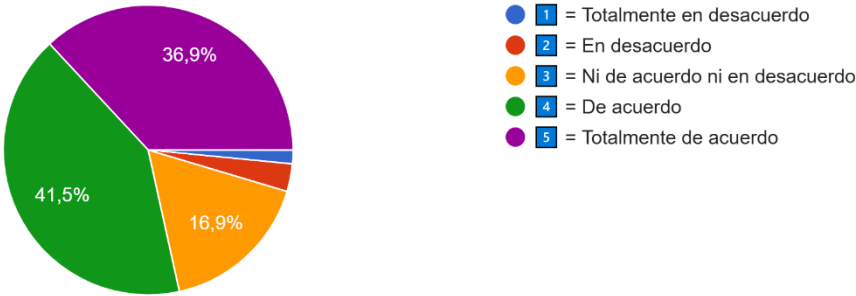
17) En relación con las condiciones físicas del lugar de trabajo el nivel de satisfacción fue del 52.3%.

Cuenta con los recursos y equipos necesarios para realizar su labor.
65 respuestas



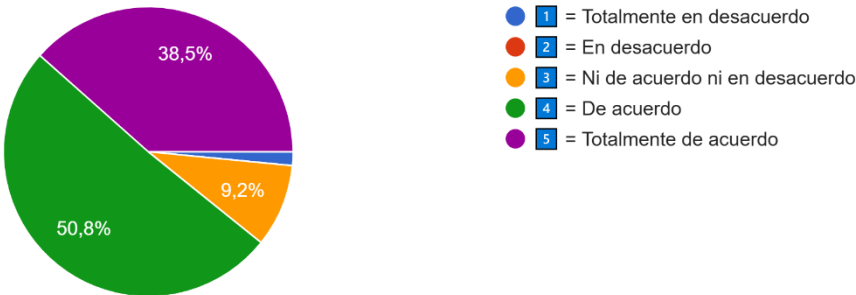
18) Respecto de contar con los equipos necesarios para realizar la labor, sólo el 52.3 % se siente satisfecho

El Hospital promueve el bienestar y la salud mental del personal.
65 respuestas



19) En relación con promover la salud mental y bienestar del personal, el 78.4 % de los encuestados se siente satisfecho.

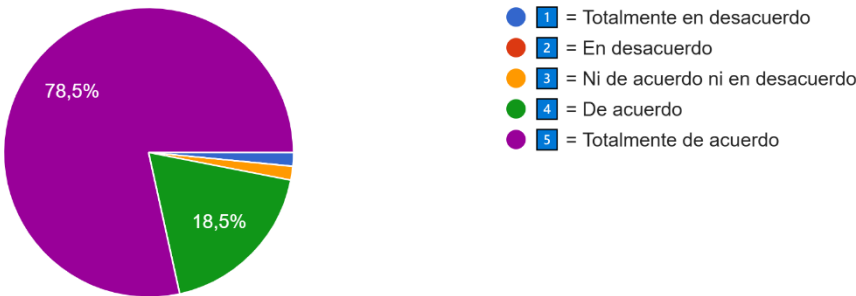
Sus actividades son razonables y manejables.
65 respuestas



20) El 89.3% del personal encuestado considera que sus actividades son razonables y manejables.

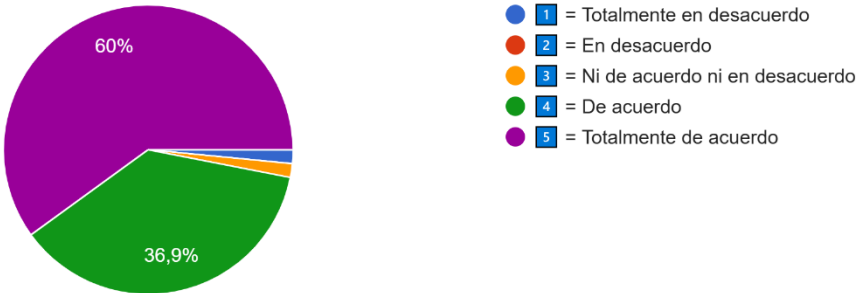
• **CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO:** El promedio de puntuación fue de 94.3%.

Me siento orgulloso(a) de pertenecer al Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.
65 respuestas



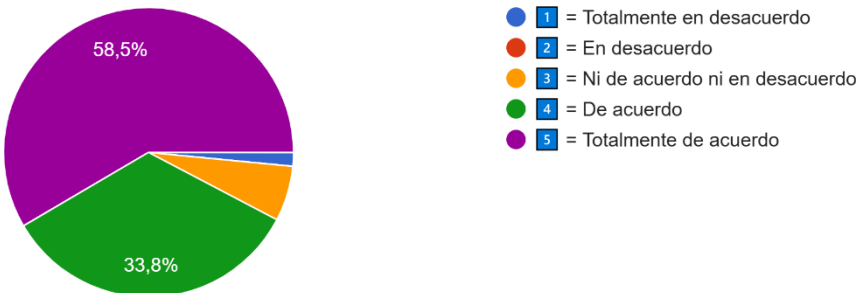
21) El 97% del personal encuestado se siente orgulloso de trabajar para el hospital.

Me identifico con la misión y valores institucionales.
65 respuestas



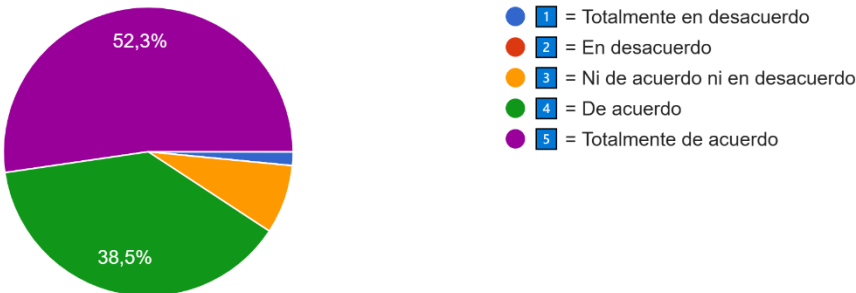
22) El 96.9% de los encuestados se identifica con la misión y los valores institucionales.

El Hospital fomenta la ética, la transparencia y el servicio humanizado.
65 respuestas



23) En relación con el fomento por parte del Hospital de la ética, transparencia y servicio humanizado el 92.3% se siente satisfecho.

El Hospital ha influido en su compromiso con la calidad del servicio al usuario.
65 respuestas



24) El 90.8% de los encuestados se siente satisfecho con la motivación del hospital para su compromiso con la calidad del servicio al usuario.

- **COMPARACION CON EL AÑO ANTERIOR, RESPECTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:**

El Hospital lo tuvo en cuenta con la entrega de un detalle de exaltación en el día del servidor público.

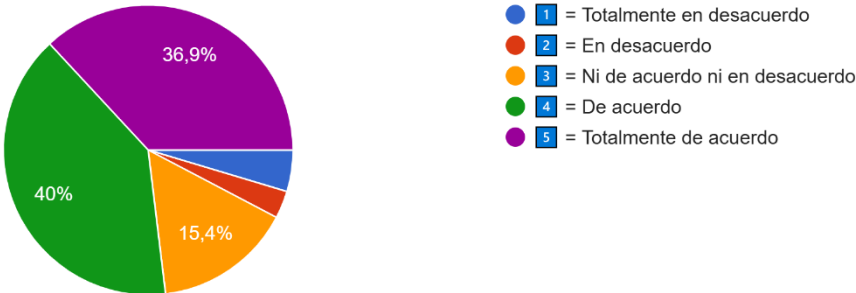
65 respuestas



25) El 72.3% de los encuestados se sintió satisfecho con la actividad de exaltación del servidor público, mejorando la percepción de motivación ya que en la pasada encuesta fue del 71.5%.

Está satisfecho con las pausas activas realizadas por el equipo de salud y seguridad en el trabajo durante el periodo 2025.

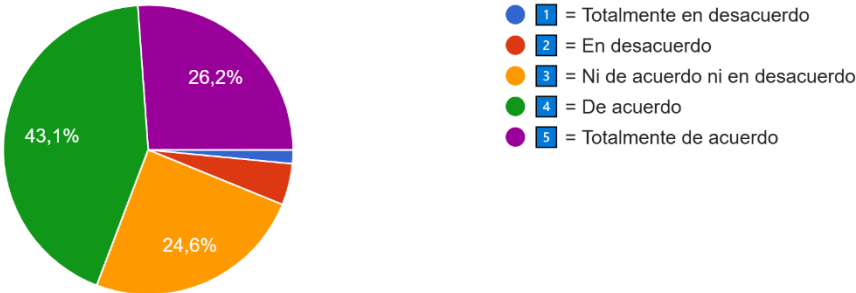
65 respuestas



26) Se logró un porcentaje de satisfacción del incremento de las pausas activas del 76.9%, comparado con el año anterior que fue del 68.9%.

Considera que los talleres realizados sobre manejo de estrés, ansiedad y salud mental realizados en el periodo 2025 contribuyeron a disminuir el estrés laboral.

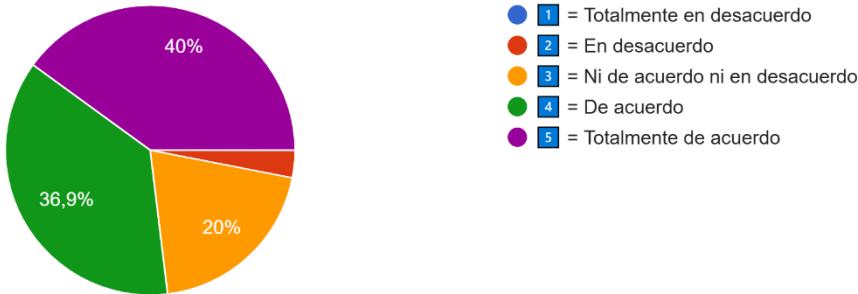
65 respuestas



27) El 69.3% consideraron que se sienten satisfechos con las actividades encaminadas a la disminución del estrés y la ansiedad. Se presenta una mejora en la percepción, toda vez que en la encuesta anterior fue del 58.5%

Se siente satisfecho con las actividades de bienestar social en donde se involucró su núcleo familiar (día del niño y el emprendimiento).

65 respuestas



28) El 76.9 % se sintió satisfecho con las actividades de bienestar social en donde se involucró el núcleo familiar, mejorando la percepción la cual fue del 54.6% en la pasada medición.

De acuerdo con el anterior análisis, el indicador arroja el siguiente resultado:

$$\frac{\text{Número de funcionarios que se sienten satisfechos en la medición del clima organizacional}}{\text{Número total de funcionarios encuestados}} \times 100$$

$$\frac{65 \text{ funcionarios satisfechos segun la medición del clima organizacional}}{\text{Total de funcionarios encuestados (65)}} \times 100 = 100\%$$

El 100% de los encuestados brindaron un porcentaje de satisfacción por encima del 50%.

RESULTADO CALIFICACION POR COMPONENTE

COMPONENTE	CALIFICACIÓN
1. Comunicación e interacción	82.3%
2. Liderazgo y Gestión	81.6%
3. Trabajo en equipo y coordinación	78.9%
4. Motivación y desarrollo	87.7%
5. Condiciones Laborales	68.9%
6. Cultura organizacional y compromiso	94.3%

Conforme lo anterior, el componente mejor calificado fue Cultura organizacional y compromiso con el 94.3% y el nivel más bajo de calificación fue las condiciones laborales con el 68.1%

ii. ASPECTOS A MEJORAR

Se concluye que, la Entidad debe emprender acciones en el año 2026 en relación con los siguientes temas:

Condiciones laborales: Se deben precisar estrategias encaminadas a mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo y mejoramiento de los equipos, con una calificación del 68.1%.

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “El HROB te cuida”

	PLAN	PL01-GTH	
		Versión 08	Página 34 de 35
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2026 Fecha Actualización: enero de 2026	

- Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano 2026
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales 2026
- Plan Institucional de Capacitación 2026
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

10. 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	Realización del documento
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 María Urquiza Cabrera	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 género. 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.

06	Enero de 2025		Maria 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.
07	Octubre de 2025	23	María Fernanda Salazar Cedeño	Se incluyeron temas relacionados con los ejes temáticos del Plan de Capacitación Vida y ambiente, inclusión y diversidad.
08	Enero de 2026	2 14 15 17 18 19 20 22 33	María Fernanda Salazar Cedeño	Se modificó la introducción. Se modificó la caracterización de la planta global. Se ajustaron los cargos vacantes Se modificaron las actividades de Bienestar Social. Se modificaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación. Se modificó el diagnóstico de medición del clima organizacional. Aspectos por mejorar

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina de Talento Humano	FIRMADO EL ORIGINAL
REVISÓ	Victoria Eugenia Betancourt	Jefe Oficina Asesora de Planeación	FIRMADO EL ORIGINAL
	Isabel Cristina Torres	Jefe de Calidad	FIRMADO EL ORIGINAL
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	FIRMADO EL ORIGINAL