

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 1 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

1. TABLA DE CONTENIDO

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

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 2 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

10.3.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO	12
10.3.1.	Plan de Capacitación.....	12
10.3.2.	Clima Organizacional	13
10.3.3.	Evaluación del Desempeño empleados de carrera administrativa ..	13
10.3.4.	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	13
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	14
11.1.	Caracterización de las Plantas de Cargos	16
11.1.1.	Caracterización por Niveles.....	16
11.1.2.	Caracterización por Género.....	16
11.2.	PLANES TALENTO HUMANO.....	17
11.2.1.	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	17
11.2.1.1.	<i>Planta Global</i>	17
11.2.1.2.	<i>Planta Temporal</i>	19
11.2.2.	Programa de Bienestar Social e Incentivos	19
11.2.2.1.	<i>Protección y servicios sociales</i>	20
11.2.2.2.	<i>Calidad de Vida Laboral</i>	21
11.2.2.3.	<i>Plan de Estímulos e Incentivos</i>	23
11.2.3.	Plan de Capacitación.....	24
11.2.1.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	29
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	29
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	29

2. INTRODUCCIÓN

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

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

Igualmente, según el Decreto 2482 de 2012, establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 3 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar la gestión y prestar mejores más efectivos servicios.

La circular externa 100-024 del 23 de diciembre de 2021, indica la importancia de la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, al igual que las diferentes fases que se deben tener en cuenta para su formulación y ejecución. El Plan Estratégico debe estar enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluir criterios tales como el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de estos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad.

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

La Planeación estratégica del Talento Humano de la vigencia 2023 pretende orientar su gestión institucional hacia el logro de resultados que den solución a las principales necesidades y expectativas de nuestros Servidores Públicos y Exservidores que requieran nuestro servicio, tomando como referencia para su construcción participativa los lineamientos previstos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual pretende mejor calidad y cubrimiento de los servicios del estado.

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

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

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

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

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

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 4 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

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

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, en la vigencias 2020, 2021 y 2022, se vio en la necesidad de inclinar toda su Planeación, entre ellas, sus políticas del Talento Humano hacia el cuidado y protección del personal frente al riesgo de contagio del SARS-Cov2, generado por la pandemia COVID-19 estableciendo nuevas estrategias basadas en los lineamientos que al respecto expidió el gobierno nacional, con lo cual se realizaron cambios en la Planeación inicial de la Entidad, por lo tanto, las actividades planeadas se ejecutaron mediante otros mecanismos, mitigando el riesgo de contagio entre nuestros colaboradores.

Para la planeación de la vigencia 2023, si bien es cierto, el Gobierno Nacional dio fin a la Emergencia sanitaria en agosto de 2022, nuestra Entidad aún mantiene un rol preventivo con la intención de brindar seguridad a la salud de sus empleados.

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

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

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

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

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 5 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

3.2. Objetivos Específicos

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

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, comienza con la identificación de las necesidades de cada uno de los Proveedores Internos (todos los procesos: requisitos de ingreso, vinculación del personal, Bienestar Social, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes,

	PLAN	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 6 de 30
		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

desvinculación) y Proveedores Externos (Entes de Control) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

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

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

5. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa, Oficina de Talento Humano.

6. MARCO NORMATIVO

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

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por el cual se crea el sistema de seguridad social. Exponen las generalidades de los bonos pensionales.
- Ley 734 del 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5) se complementan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- 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.

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 7 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

- 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
- Ley 1952 de 2019 Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
- 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.
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de la Función Pública
- Circular Externa 100-024 formulación y publicación del plan estratégico del talento humano. Diciembre 23 de 2021.

7. DEFINICIONES

- **Planeación estratégica del Talento Humano:** Se concibe como un conjunto que integra las prácticas de recursos humanos con el objeto de preparar a la organización para lograr sus metas.
- **Plan de Bienestar Social e Incentivos:** Está orientado a promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados.
- **Plan de Vacantes y Provisión del Talento Humano:** Es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). La Oficina de Talento Humano, contará para el año 2023 con la programación de vacantes, a fin de establecer las vacancias temporales, proveerlas según las necesidades del servicio.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno, dio inicio a la planeación del proceso de concurso de méritos con el acompañamiento de la conforme reunión de asesoría ofrecida a nuestra entidad por parte de dicha entidad, realizada el día 23 de 2022, como consta en acta No. 1, en donde se reportaron 50 vacantes definitivas, de los cuales 2 se proveerán por ascenso.

- **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	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 8 de 30
		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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.

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.

En el año 2023, la entidad continuará con el proceso de provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, mediante convocatoria pública ante la CNS, para las Empresas Sociales del Estado.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.

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

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 la medición del clima organizacional realizada por encuesta y contará con planes 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.

8.4. De Vacaciones

	PLAN	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 9 de 30
		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Las vacaciones deberán ser programadas para la vigencia 2023 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.

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.

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

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 y estos no serán acumulables.

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 tres cambios de turnos en cada periodo mensual.

8.7. De Gestión del Desempeño

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

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

8.8. De Movilidad Laboral

	PLAN	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 10 de 30
		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

8.9. De Cumplimiento de la Política de Integridad

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

8.10. De Clima Laboral

Con base en el resultado obtenido de la medición del clima organizacional, la entidad 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 con respecto a los resultados de la medición, se verificará el impacto de dichas acciones con respecto al ambiente laboral y poder lograr el mejoramiento del ambiente laboral.

El gobierno Nacional para mejorar las condiciones laborales ofrece diferentes alternativas como el Teletrabajo, para tal efecto la entidad revisará la posibilidad de implementar esta estrategia con los cargos susceptibles a esta condición como consecuencia de los estudios técnicos realizados.

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

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 11 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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.

9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

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

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

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

- **Eje Estratégico 3.** Sostenibilidad Financiera y Eficiencia Administrativa.
- **Objetivo Estratégico:** Alcanzar la sostenibilidad y el crecimiento de la E.S.E. mediante la administración eficiente de todos sus recursos.
- **Objetivo Específico:** Aportar al bienestar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la E.S.E., como pilares fundamentales en el logro de los resultados y el cumplimiento de la misión.
- **Meta de Producto:** Implementar los Programas de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano con todos y para todos.
- **Indicador:** Programa de Bienestar Institucional y Capacitación del Talento Humano implementados anualmente.
- **Alineación con Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad del HROB:** Fortalecer un clima organizacional que facilite el trabajo en equipo y el bienestar de los colaboradores.
- **Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

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

10.1. META

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

10.2. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 12 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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 2023, 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
	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
	Producir los actos administrativos de liquidación y pago de prestaciones sociales
	Desafiliación de seguridad social y caja de compensación
Preparación para el retiro de pensionados	

10.2.2. Auditorías

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

10.3. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

Teniendo en cuenta que, 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. Plan de Capacitación

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 13 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

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

10.3.2. Clima Organizacional

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

10.3.3. Evaluación del Desempeño empleados de carrera administrativa

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

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 Inducción y Reinducción

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

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

Internamente, el Plan de Bienestar Social e Incentivos cuenta con el siguiente indicador:

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

En el mismo sentido, la sensibilización de Valores corporativos cuenta con el siguiente indicador:

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 14 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Número de actividades de sensibilización de valores corporativos ejecutadas x 100
Número de actividades de sensibilización de valores corporativos programadas

11. DESCRIPCION DEL PLAN

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

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

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

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

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

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

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

La estrategia de implementación de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano al articularse e integrarse al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como la metodología permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 15 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

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

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

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

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

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

Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico derivado del instrumento de auto diagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual arrojó unos resultados que se cuentan como un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política en la vigencia 2023.

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 16 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

11.1. Caracterización de las Plantas de Cargos

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

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 103 empleos.

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

11.1.2. Caracterización por Género

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

- De los siete (7) empleos del nivel Directivo, se cuenta con cuatro (4) cuotas femeninas
- De los cinco (5) cargos en el nivel asesor cuatro (4) cuotas femeninas.
- El porcentaje de cuotas femeninas en cargos con poder decisorio es del 66.6%

A nivel profesional (otros niveles con poder decisorio) de los 19 empleos, 16 de ellos se encuentran provistos, de los cuales se cuenta con 11 cuotas femeninas para un porcentaje del 57.8%% (Son líderes de programa en cargos con poder decisorio) a quienes les corresponde la coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales; en este caso estamos por encima del porcentaje exigido por la norma.

En términos generales en la planta global contamos al inicio de la vigencia con 103 cargos, de los cuales 94 se encuentran provistos y 9 en vacancia definitiva.

De los 94 provistos de la planta global, 59 se encuentran ocupados por personal femenino frente a 35 por personal masculino. para una proporción porcentual de 62.7% mujeres y 37.2% hombres.

De los 184 cargos provistos de la planta temporal, 158 se encuentran ocupados por personal femenino frente a 26 por personal masculino, para una proporción porcentual de 83.1% mujeres y 13.68% hombres.

De todo el personal vinculado, la entidad cuenta con 12 empleados menores de 28 años, dando cumplimiento al deber de vincular personal este rango de edad.

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 17 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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. Las plantas de personal se encuentran compuestas así:

11.2.1.1. Planta Global

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
NIVEL DIRECTIVO (7 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	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



PLAN

PL1-GTH

Versión
04

Página 18 de 30

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Fecha Emisión: enero de 2019
Fecha Revisión: enero de 2023
Fecha Actualización: enero de 2023

No. DE CARGOS	NIVEL DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
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
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
103	TOTAL		

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 19 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

11.2.1.2. *Planta Temporal*

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

11.2.2. *Programa de Bienestar Social e Incentivos*

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

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

En esta encuesta de 293 vinculados, respondieron 82 colaboradores, para un porcentaje de participación del 29.4%, es decir que se deben emprender estrategias para lograr mayor participación de los colaboradores en diligenciar la encuesta.

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 20 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

El 51.1% de los encuestados manifestó estar satisfecho con los beneficios del Bienestar Social, el 31. 9% señaló algunas veces y el 17% indicó no estar satisfecho, frente a lo cual, si bien es cierto, un alto porcentaje se sintió conforme con los beneficios, debemos direccionarnos hacia actividades que satisfagan sus necesidades e impacten en el mejoramiento de su desempeño a nivel laboral, social y familiar, los cuales, según el artículo 22 del Decreto 1083 de 2015, para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en dos (2) áreas:

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

11.2.2.1. Protección y servicios sociales

Conforme el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, los programas de esta área tienen relación con las necesidades de protección, ocio, deporte, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de vivienda, recreación, cultura y educación, por lo anterior se atenderán los siguientes componentes de acción:

Deporte Individual

- Natación: alcanzó el mayor porcentaje (43.2% de los encuestados)
- Ciclismo: Segunda votación (25.7% de los encuestados)

Deporte Colectivo:

- Bailoterapia: alcanzó el mayor porcentaje (55% de los encuestados)
- Fútbol: Segunda votación (13% de los encuestados)

Deportes Autóctonos:

- Caminata Ecológica: alcanzó el mayor porcentaje (57% de los encuestados)
- Festival de cometas: Segunda votación (20% de los encuestados)

Cultura

- Concurso de baile. Mayor votación (33% de los encuestados)
- Pintura: Segunda votación (23% de los encuestados)

Familiar

- Caminata Ecológica: Mayor votación (53% de los encuestados)
- Festival de cometas: Segunda votación (19%)

Salud

- Semana de la salud: mayor votación (43%)
- Prevención de enfermedades: segunda votación (25%)

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 21 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Vivienda:

Teniendo en cuenta que el 52.6% de los encuestados manifestaron no contar con vivienda propia, es importante en el año 2023, realizar una nueva campaña de **Promoción de programas de vivienda** contactando aquellas entidades que tengan relación con la materia tales como: Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías u otras entidades como la Caja de Compensación Familiar, para facilitar el trámite de los Servidores Públicos para la adquisición, de vivienda familiar, entidades bancarias y constructoras; apoyando a los servidores a generar una cultura de ahorro para su futuro.

11.2.2.2. Calidad de Vida Laboral

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

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

Prepensionados

- Se realizarán talleres de desvinculación asistida y preparación para el cambio a los empleados que cumplan tal condición.

Medición del clima organizacional

Para la vigencia 2022, la entidad emprendió las siguientes acciones, en ocasión al resultado de la medición del clima organizacional de la vigencia 2021:

- 1) Talleres de formación en Inteligencia emocional, fortalecimiento del ser y trabajo colaborativo
- 2) Fortalecer la participación de los empleados en las acciones de formación y capacitación
- 3) Direccionar acciones tendientes a mejorar el trabajo en equipo
- 4) Mejorar los canales de comunicación entre los compañeros de trabajo.
- 5) Actividades que bajen el nivel de estrés entre los empleados.

Para este propósito, la entidad realizó en los primeros días del mes de enero de 2023, una encuesta encaminada al fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional, en la cual los aspectos más relevantes fueron los siguientes:

- **Talleres de Formación**

El 70.9% de los encuestados, manifestaron haber participado en la vigencia 2022, en actividades de formación y capacitaciones ofrecidas por la entidad, es decir que se presentó mayor interés de los funcionarios en este aspecto.

	PLAN	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 22 de 30
		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

El 48.1% de los encuestados, manifestaron, que los talleres de formación realizados en la vigencia 2022, fortalecieron su motivación para el desempeño de tu labor y en tu formación personal, el 43 %, indicaron que algunas veces, lo que significa que se causó gran impacto en los funcionarios con esta actividad.

- **Bienestar Social**

El 43.3% de los encuestados, indicó que algunas veces se siente satisfecho con las actividades de Bienestar Social, frente a un 48.1% que manifestaron estar conforme, es decir que frente a este aspecto se mejoró la percepción, pero se debe realizar mayor esfuerzo Institucional, para lograr que la mayoría de nuestros colaboradores tengan una mejor percepción con el programa de Bienestar Social.

- **Trabajo en equipo**

El 59% de los encuestados, manifestaron que, en su grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.

El 55.1% de los encuestados, indicó mejoramiento en su percepción sobre el trabajo armonioso con tus compañeros de trabajo.

Las anteriores apreciaciones, indicaron que se han fortalecido los lazos de compañerismo y trabajo en equipo, con las acciones de formación ofrecidas por la entidad en la vigencia 2022.

- **Comunicación**

El 52.2% de los encuestados, manifestaron el mejoramiento en la comunicación entre los compañeros de trabajo.

El 65.4% de los encuestados, indicaron mejora en la comunicación con los superiores inmediatos

- **Presión y Nivel de estrés:**

El 78.2% de los encuestados, manifestaron, que los talleres sobre inteligencia emocional, pausas activas manejo de estrés mejoraron tu estado emocional para el desempeño de su labor.

El 62.8% de los encuestados, señala no sentir sobrecarga laboral; sin embargo, el 37.2% indicó que aún sienten sobrecarga en sus actividades laborales, lo que indica que debemos continuar con acciones encaminadas a la merma en los niveles de estrés de nuestros colaboradores.

El 72.2% de los encuestados, se siente satisfecho con el espacio físico donde prestan su servicio.

- **Sobre la organización:**

Respecto de los motivos por los cuales al nuestro personal le gusta trabajar en el HROB, los mas relevantes fueron los siguientes:

	PLAN	PL1-GTH	
		Versión 04	Página 23 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

- Trabajo en equipo, buen ambiente laboral y compañerismo
- Porque se trata de una empresa que brinda servicio social a la comunidad.
- Por tratarse de una buena escuela para el aprendizaje

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

- Regular el pago oportuno
- Mejoramiento de la infraestructura
- Insumos oportunos para mejorar el servicio
- Mejoramiento en la Planeación

Para la vigencia 2023, la entidad encaminará las siguientes acciones, respecto del resultado de la medición del clima organizacional:

- Empezar estrategias para que la participación de los colaboradores en el diligenciamiento de la encuesta de Bienestar Social y medición del clima organizacional sea mayor.

11.2.2.3. Plan de Estímulos e Incentivos

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

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

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

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

Los incentivos no pecuniarios están referidos en el artículo 33 del mencionado Decreto, como 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.

En la vigencia 2022, se realizó un encargo en empleo de nivel superior a una funcionaria de carrera administrativa.

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 24 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Para la vigencia 2023, fueron reportados dos (2) empleos para ser provistos mediante el sistema de concurso de méritos por ascenso, dando oportunidad a dos (2) empleadas de participar en el mismo.

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

Las siguientes son las acciones de formación y capacitaciones de la vigencia 2023, en las cuales se incluyeron aquellas que no se lograron realizar en la vigencia 2022:

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Talento Humano	Factores salariales y prestacionales de empleados públicos	2022 2023	* Informar (dar a conocer) a los Servidores Públicos y Trabajadores Oficiales de la Planta Fija y Temporal del HROB, cuáles son los factores salariales y prestacionales que se liquidan desde la Oficina de Talento Humano. * Actualización en las nuevas normas sobre Factores salariales y prestacionales del sector público en salud, que permitan resolver casos específicos.	* Servidores públicos y Trabajadores Oficiales. * Equipo de Talento Humano	* Interna - Oficina de Talento Humano
SIAU	Normatividad vigente SIAU (Derechos y Deberes de los Usuarios)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Orientación y aplicación del conocimiento de la normatividad Institucional y de la legislación vigente sobre el ejercicio de los derechos y los deberes de los usuarios para articular los recursos propios, los existentes en el sistema y activar las redes de apoyo institucionales.	Servidores públicos del área Asistencial	Interna

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 25 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Calidad	Sistema de Gestión Integrado (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018)	2023	Desarrollar habilidades en los Sistemas de Gestión (NTC ISO 14001:2015 - NTC ISO 18001:2018) que permitan integrarlos al Sistema de Gestión, y preparar la entidad en una futura certificación en las precitadas normas ISO.	Líder de Calidad	Externa
Gestión Ambiental	Indicadores de gestión	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Reforzar conocimientos en la elaboración de indicadores y a la vez revisar aquellos datos (cuantitativos y cualitativos) que reflejan la información fundamental de cada uno de los procesos para la toma de decisiones	Líderes de proceso	Interna / Planeación
Financiera	Normas NIIF	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Actualizar los conocimientos en la Norma NIIF, para mejorar la función financiera de la entidad, a través, de políticas contables específicas que permitan obtener beneficios potenciales con mayor transparencia, incrementando la eficiencia del proceso.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Deterioro de cartera	2023	Capacitación en mecanismos de evaluación de las cuentas por cobrar, con el fin de dar de baja aquellas que no se podrán recuperar aplicando las NIIF.	Servidores Públicos del área financiera	Externa
Financiera	Facturación de SOAT y ADRES (accidentes de tránsito)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Mejorar el procedimiento de recobro en el área de facturación en los casos que se presentan de accidentes de tránsito.	Líder de Facturación	Externa
Cuentas Médicas	Actualización en prevención de glosa y optimización de la presentación de cuentas médicas	2022	Minimizar el riesgo al momento de la radicación de cuentas, para dar eficaz cumplimiento a los términos definidos por la normativa que regula la materia para	Área de Cuentas Médicas / Personal Asistencial - Médicos	Externa

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 26 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
			determinar si proceden glosas o no a la factura.		
Control Interno	Auditoría en riesgos	2023	Reforzar y actualizar conocimientos de las buenas prácticas de auditoría en la entidad, basados en la gestión de los riesgos establecidos en el mapa de riesgos con el fin de orientar a los líderes de proceso en la administración de los mismos.	Líderes de proceso	Interna (Jefe de Control Interno) – Calidad
Planeación	Gestión del Conocimiento e Innovación en Salud	2023	Promover espacios de interacción con otros actores e instituciones que permitan abordar y conocer soluciones innovadoras a los problemas del Sector Salud, fortaleciendo la cultura organizacional de gestión del conocimiento a través de la producción, análisis, administración y desarrollo tecnológico, transferencia, uso y apropiación del conocimiento social en salud, para desarrollar estrategias de intervención en salud.	Jefe Planeación y Líderes de Procesos	Interna
Jurídica	Defensa Jurídica E.S.E. (prevención del Daño Antijurídico)	2022 (se ejecutará en la vigencia 2023)	Capacitar a los funcionarios respecto de la correcta aplicación de normas legales, en la órbita de competencias de cada uno de ellos, para evitar incurrir en actos o acciones contrarios al orden administrativo o jurídico.	Servidores Públicos	Interna
Mantenimiento	Actualización en mantenimiento de infraestructura física	2023	Contar con un Plan de Mantenimiento preventivo y correctivo de la Infraestructura física para ofrecer servicios de excelencia, mediante instalaciones funcionales e	Colaboradores del área de mantenimiento	Externa – Asistencia Técnica Departamento

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 27 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
			innovadoras, atendiendo los estándares de calidad.		
Todos los procesos	Manejo y lineamientos del COVID-19	2021 2022 2023 2024	Orientar a los empleados frente a las acciones y los cuidados que se requieren implementar en el marco de la alerta causada por el SARSCoV-2 para disminuir el riesgo de transmisión del virus. Actualización permanente respecto a los lineamientos que dicte el Gobierno Nacional en la materia al personal que por su función le corresponde atender usuarios bajo esta condición.	Todos los empleados	Interna / Externa
Procesos misionales	Reanimación cerebro cardio Pulmonar	2022 2023 2024 Según el nivel y la fecha de actualización de servidores públicos.	Tener las habilidades para realizar reanimación cerebro pulmonar básica y avanzada.	Talento humano en salud procesos misionales según su formación.	Externa
Asistenciales	Farmacovigilancia	2023	Detección, valoración, entendimiento y prevención de efectos adversos o de cualquier otro problema relacionado con medicamentos.	Auxiliares de enfermería, farmacia, enfermeras, médicos, regente d farmacia, funcionarios de nivel 1 y 2	Externa
Asistenciales	Atención víctimas con agentes químicos	2023	Ofrecer a los equipos de salud el conjunto de pautas asistenciales en urgencias necesarias para la atención de las víctimas de ataques con agentes químicos, de manera que reciban una atención oportuna, adecuada e integral en urgencias y se oriente la referencia a otros niveles de atención.	Enfermeras, médicos, auxiliares especialmente nivel 2 de atención	Externa

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 28 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Proceso	Tema	Tema Programado para la Vigencia	Objetivo	Población Objetivo	Tipo de Capacitación (Interna / Externa)
Asistenciales	Manejo del dolor y cuidados paleativos	2023	Profundizar conocimientos en el tratamiento del dolor y los síntomas para mejorar la calidad de vida de personas con enfermedades terminales	Personal de urgencias, Hospitalización y algunos de consulta externa.	Externa
Asistenciales	Manejo de residuos hospitalarios	2023	Prevenir la contaminación y las diferentes enfermedades a las cuales son susceptibles los pacientes por este factor	Auxiliares de enfermería, médicos, enfermeras, camilleros, Aux laboratorio, bacteriólogas, odontología en general.	Externa
Todos los procesos	Manejo del duelo	2023	Cómo afrontar el dolor y la pérdida de un ser querido en pacientes, que para muchos es uno de los mayores desafíos que enfrentarán los seres humanos al vivir con él	Todo el personal	Externa
Todos los procesos	Inteligencia Emocional	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Entrenamiento motivacional	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Desarrollo de competencias y habilidades – Integridad	2023	Claves para desarrollar la Inteligencia Emocional	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Integridad	2023	Valores Institucionales y del servicio Público	Todo el personal	Interna
Todos los procesos	Inducción – Reinducción	2023	Identificación de la organización	Todo el personal	Interna

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 2023, su enfoque aplicado a las empresas sociales del estado, es el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, acompañado de cambios sociales e innovadores en la

	PLAN		PL1-GTH	
			Versión 04	Página 29 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

prestación del servicio social de la salud, es decir, debemos contar con personal capacitado en las nuevas tecnologías digitales y tecnologías de Internet.

11.2.1. 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.

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”
- PL2-GTH Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Talento Humano
- PL3-GTH Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- PL4-GTH Plan Institucional de Capacitación
- TM-GTH Gestión del Talento Humano
- PS-GTH Gestión del Talento Humano

13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Elaboración del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

	PLAN	PL1-GTH	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión 04	Página 30 de 30
Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023			

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o Modificaciones Realizadas
				<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza el ítem 11.2.2 Programa de Bienestar Social e Incentivos con los datos de aplicación vigente.

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