



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO
E.S.E.
ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900343-6**

PAGINA [1]

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL “SAN ANTONIO” E.S.E**

PLAN ESTRATÉGICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Roldanillo Valle del Cauca, Vigencia 2026

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [2]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. CONTEXTO EXTRATEGICOS

- 1.1 Referentes Estratégicos Orientadores
- 1.2 Normatividad Asociada

2. INFORMACION DE BASE

- 2.1 Planta de Personal Actual
- 2.2 Recursos Requeridos
- 2.3 Sistemas de Información
- 2.4 Riesgos
- 2.5 Caracterización del Talento Humano
- 2.6 Acuerdos Sindicales
- 2.7 Manual de Funciones

3. DIAGNOSTICO

- 3.1 Matriz GETH
- 3.2 Rutas de Creación del Valor
- 3.3 Necesidades de Capacitación
- 3.4 Análisis de la Caracterización del TH
- 3.5 Medición del Clima Organizacional
- 3.6 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial
- 3.7 Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional-EDI

4. DEFINICION ESTRATEGICA

- 4.1 Alcance
- 4.2 Política de Calidad
- 4.3 Política Estratégica del T.H
- 4.4 Objetivos
- 4.5 Estrategias

5. PLANES TEMATICOS

- 5.1 Plan de Previsión de Recursos Humanos
- 5.2 Plan de Vacantes

	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6</p>	<p>PAGINA [3]</p>
<p>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>		<p>CÓDIGO:</p>

- 5.3 Plan de Bienestar y Estímulos
- 5.4 Plan de Capacitación
- 5.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

6. TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

- 6.1 Inducción y Reinducción
- 6.2 Evaluación de Desempeño
- 6.3 SIGEP
- 6.4 Clima Organizacional
- 6.5 Cultura Organizacional
- 6.6 Valores
- 6.7 Gestión de la Caracterización del TH
- 6.8 Negociación Colectiva
- 6.9 Desvinculación Asistida y Transferencias de Conocimientos

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

- 7.1 Herramientas de Seguimiento
- 7.2 Indicadores
- 7.3 Resultados FURAG
- 7.4 Evaluación de la Eficacia del PLAN

8. MEJORAMIENTO CONTINUO

- 8.1 Acciones Correctivas
- 8.2 Acciones Preventivas
- 8.3 Mejoras

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [4]
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO:

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Función Pública, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del hospital.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan Institucional de Desarrollo.

La política de “Gestión de Talento Humano”, está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y su plan estratégico.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [5]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

1. CONTEXTOS ESTRATEGICOS

1.1 Referentes estratégicos orientadores

Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se presentan a continuación los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado.

Planeación estratégica del Talento Humano

La planeación estratégica es un componente de suma importancia en la gestión del Talento Humano ya que existe una relación causa-efecto con los demás componentes que hacen parte de la Gestión del Talento Humano.

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del hospital y fortalece las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Recurso Humano.

En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado Colombiano; por tal motivo, el hospital para su talento humano definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

- El Talento Humano es el activo más valioso y el corazón del hospital.
- Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollos sus competencias soportadas en la integridad.
- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran al hospital.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Modelo Integrado de la Gestión Estratégica de Talento Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

GRAFICA No. 1

PLANEACION ESTRETAGICA DEL TALENTO HUMANO



En la imagen, se evidencia un relacionamiento dependiente de la gestión de recursos humanos con la estrategia de la entidad, que básicamente es la que da coherencia y sentido a las diferentes acciones de fuerza laboral, desarrolladas por las personas que son parte de una organización y por quienes lideran los planes para la gestión de éstas, garantizando que todas conjuntamente potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. El primer elemento denominado Cultura Organizacional se considera entonces el más importante, pues afectará la gestión de las personas.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [7]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

Adicionalmente, el modelo se encuentra afectado por un contexto interno, en el que se deben tener en cuenta aspectos como la situación política interna de la entidad, el contexto presupuestal, las tecnologías de la información y las comunicaciones, los modelos de trabajo, los estilos de dirección, la estructura y la cultura de la organización.

A pesar de que directamente las políticas de gestión de personas no pretenden atacar estos factores, no se puede obviar la existencia de éstos, teniendo en cuenta que todas pueden afectar el resultado de la aplicación de una u otra práctica.

El contexto externo, como se observa en el anterior gráfico, constituye una variable de afectación en las políticas de talento humano, encontrándose entre éstas la situación sociopolítica del país, la economía, la evolución tecnológica, las expectativas de los usuarios, los medios de comunicación, las políticas en materia de empleo, el mercado laboral y el marco jurídico. Este último logra un especial impacto en el sector público colombiano, teniendo en cuenta que se presenta un fenómeno de hiper-regulación de los temas del Estado, entre ellos los de gestión de personal.

Todos estos aspectos no solo generan una afectación sobre las políticas de gestión de los recursos humanos, sino sobre el comportamiento de las personas en la organización y sin duda alguna sobre los resultados de sus aportes en las diferentes finalidades del estado

1.2 Normatividad asociada

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”. En temas de unidades de personal, establece:

“Art. 15 Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:
a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Ley 1587 de 2017 “POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA LEY 1361 DE 2009 PARA ADICIONAR Y COMPLEMENTAR LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LA FAMILIA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”.

Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

2. INFORMACION DE BASE

2.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de personal aprobada para el **Hospital Departamental San Antonio** de la Información y las Comunicaciones está conformada por un total de ciento catorce (114) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico, como se muestra a continuación:

**TABLA NO.1
Planta provista para la vigencia de 2026**

NIVEL	PLANTA
DIRECTIVO	3
Asesor	1
Profesional	32
Técnico	6
Asistencial	72
Total	114



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

TABLA NO. 2

DISTRIBUCION DE LA PLANTA PROVISTA PARA EL AÑO 2023

NIVEL	TIPO VINCULACIÓN	NATURALEZA EMPLEO	PROVISTO	POR PROBVEER
DIRECTIVO	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO	1	
DIRECTIVO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	
ASESOR	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO	1	
PROFESIONAL	PERIODO FIJO	PERIODO FIJO	9	
	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	
	PROVISIONAL	CARRERA ADMISTRATIVA	21	
TÉCNICO	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMISTRATIVA	6	
ASISTENCIAL	CARRERA	CARRERA ADMISTRATIVA	1	
	PROVISIONAL	CARRERA ADMISTRATIVA	53	6
	CONTRATO	TRABAJADOR OFICIAL	11	1
TOTAL			107	7

A la fecha de redacción del presente documento, la planta se encuentra provista en un 93.85%.

Este análisis se efectuó teniendo en consideración la planta de personal vigente aprobada para la vigencia 2026.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

2.2 RECURSOS REQUERIDOS

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

Humanos. 2 funcionarios de planta para abordar los diferentes temas y programas del proceso de talento humano.

Financieros. Los recursos asignados para el año se desagregan en el siguiente cuadro:

**TABLA NO.3
DISTRIBUCION DEL PRESUPUESTO DEL TALENTO HUMANO
PROVISTA PARA EL AÑO 2026**

Código Presupuestal	Nombre de la Cuenta	Fuente de Financiación	Vigencia 2026
2	GASTOS		8.149.114.760
2.1		GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	2.590.169.846
2.1.1.01.001.01	Sueldo básico	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	1.133.791.339
2.1.1.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	60.124.415
2.1.1.01.001.03	Gastos de representación	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	42.195.945
2.1.1.01.001.04	Subsidio de alimentación	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	33.358.457
2.1.1.01.001.05	Auxilio de transporte	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	59.440.932
2.1.1.01.001.06	Prima de servicio	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	78.390.172
2.1.1.01.001.08.01	Prima de navidad	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	123.208.043
2.1.1.01.001.08.02	Prima de vacaciones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	70.460.530
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	169.381.694
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	116.564.399
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	495.257.123
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	55.382.980
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	14.345.203
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	41.555.749
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	27.759.276
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	48.621.367
2.1.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	19.953.305
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	378.917
2.4		GASTOS DE OPERACIÓN COMERCIAL	5.558.944.914
2.4.1.01.001.001.01	Sueldo básico	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	2.512.876.243
2.4.1.01.001.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	352.577.591
2.4.1.01.001.001.04	Subsidio de alimentación	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	49.232.085
2.4.1.01.001.001.05	Auxilio de transporte	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	91.161.348
2.4.1.01.001.001.06	Prima de servicio	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	146.992.044
2.4.1.01.001.001.08.01	Prima de navidad	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	255.127.231
2.4.1.01.001.001.08.02	Prima de vacaciones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	155.583.511
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	387.412.105
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	274.706.591
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	827.517.072
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	131.064.361
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	76.475.018
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	96.906.682
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	64.624.786
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	134.447.550
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	1.2.1.0.00 Ingresos corrientes de Libre Destinación	2.240.696

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [11]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

2.3 SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La administración del Hospital, ha adoptado como sistemas de información para la administración del talento humano y la operación efectiva del proceso, los siguientes:

SIGEP: Es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. El Hospital hace uso de la herramienta por lineamientos del Gobierno Nacional y mantiene la información de los funcionarios actualizada para una mejor accesibilidad, consulta y toma de decisiones.

2.4 RIESGOS:

El proceso de talento humano ha identificado los siguientes riesgos, con los cuales se controla el accionar de los diferentes procedimientos y se realizan seguimiento cuatrimestral es, de acuerdo con las políticas de administración del riesgo impartidas desde el proceso de Sistema Integrados de Gestión:

- ✓ Alteración de los documentos presentados para la vinculación del personal de la entidad.
- ✓ Favorecimiento a terceros en los procesos nombramientos
- ✓ Omisión en la Aplicación de la Normas de Selección y Vinculación del Recurso Humano
- ✓ Pérdida y/o adulteración de documentos
- ✓ Incumplimiento de término para el trámite de documentos
- ✓ Incumplimiento del Área de los Requisitos Mínimos para el Archivo Documental
- ✓ Medidas de Seguridad del Sistema
- ✓ Liquidación de Nómina de forma incorrecta

2.5 CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO Y ANALISIS

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los funcionarios de planta del hospital, arrojó los siguientes resultados:



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO
E.S.E.
ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900343-6**

PAGINA [12]

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

a. Información general (Identificación de la planta global).

A manera general y de manera inicial es importante saber por cuantos funcionarios de cada una de los despachos está conformada la entidad es por ello que a continuación se relaciona la siguiente tabla (ver tabla 1.) en la que se indica el número de funcionarios los cuales hacen parte de la planta de la Administración de la entidad hospitalaria:

EMPLEADOS PÚBLICOS MISIONALES HDSA ESE ROLDANILLO			
CÓDIGO EMPLEO 785 / 05	CÓDIGO SEGÚN ESCALA SALARIAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SEGÚN DECRETO 785 DEL 17 DE MARZO DE 2.005	Número Cargos 2026
237	23702	Profesional Universitario Area Salud (Terapia Fisica).	1
237	23702	Profesional Universitario Area Salud (Tera. Respirat).	1
237	23702	Profesional Universitario Area Salud (Bacteriología)	2
243	24302	Enfermero	5
214	21403	Odontólogo	2
211	21104	Medico General (Tiempo Completo.)	7
217	21704	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	8
213	21301	Medico Especialista Servicio Social Obligatorio	1
213	21305	Medico Especialista	1
323	32301	Tecnico Area Salud (Imágenes Diagnósticas).	2
323	32303	Tecnico Area Salud	2
412	41202	Auxiliar Area Salud (Promotor de Salud)	13
412	41204	Auxiliar Area Salud (Laboratorio Clínico)	2
412	41205	Auxiliar Area Salud (Consultorio Odontológico)	2
412	41206	Auxiliar Area Salud (Higiene Oral)	1
412	41207	Auxiliar Area Salud. (Auxiliar Enfermería)	26
412	41210	Auxiliar Area Salud (Odontología Social.)	1
Subtotal			77

EMPLEADOS PÚBLICOS APOYO HDSA ESE ROLDANILLO			
CÓDIGO EMPLEO 785 / 05	CÓDIGO SEGÚN ESCALA SALARIAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SEGÚN DECRETO 785 DEL 17 DE MARZO DE 2.005	Número Cargos 2026
.085	.08501.	Gerente Empresa Social del Estado	1
.090	.09002.	Subgerente.	1
.072	.07202.	Subdirector Científico.	1
105	10501	Asesor (Control Interno)	1
201	20101	Tesorero General	1
215	21501	Almacenista General	1
219	21901	Profesional Universitario (Talento Humano)	1
219	21901	Profesional Universitario (Área Financiera)	1
367	36702	Tecnico Administrativo (Informática)	1
367	36702	Tecnico Administrativo	1
407	40701	Auxiliar Administrativo I. (Recepcionista.)	1
412	41203	Auxiliar Area Salud (Información en Salud).	2
407	40703	Auxiliar Administrativo II.	4
407	40703	Auxiliar Administrativo II. (Económico)	1
407	40708	Auxiliar Administrativo III.	4
407	40709	Auxiliar Administrativo IV (Sistemas y Prog. Facturac)	1
440	44009	Secretario (Gerencia).	1
440	44009	Secretario (Subgerencia)	1
Sub-total			25

TRABAJADORES OFICIALES HDSA ESE ROLDANILLO			
CÓDIGO EMPLEO 785 / 05	CÓDIGO SEGÚN ESCALA SALARIAL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO SEGÚN DECRETO 785 DEL 17 DE MARZO DE 2.005	Número Cargos 2026
470	47001	Auxiliar de Servicios Generales	4
487	48701	Operario (Auxiliar Mantenimiento)	2
477	47702	Celador	1
487	48703	Operario (Mensajero)	1
480	48004	Conductor	3
487	48705	Operario (Coordin. Mantenimiento)	1
Sub-total			12
GRAN TOTAL			114



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

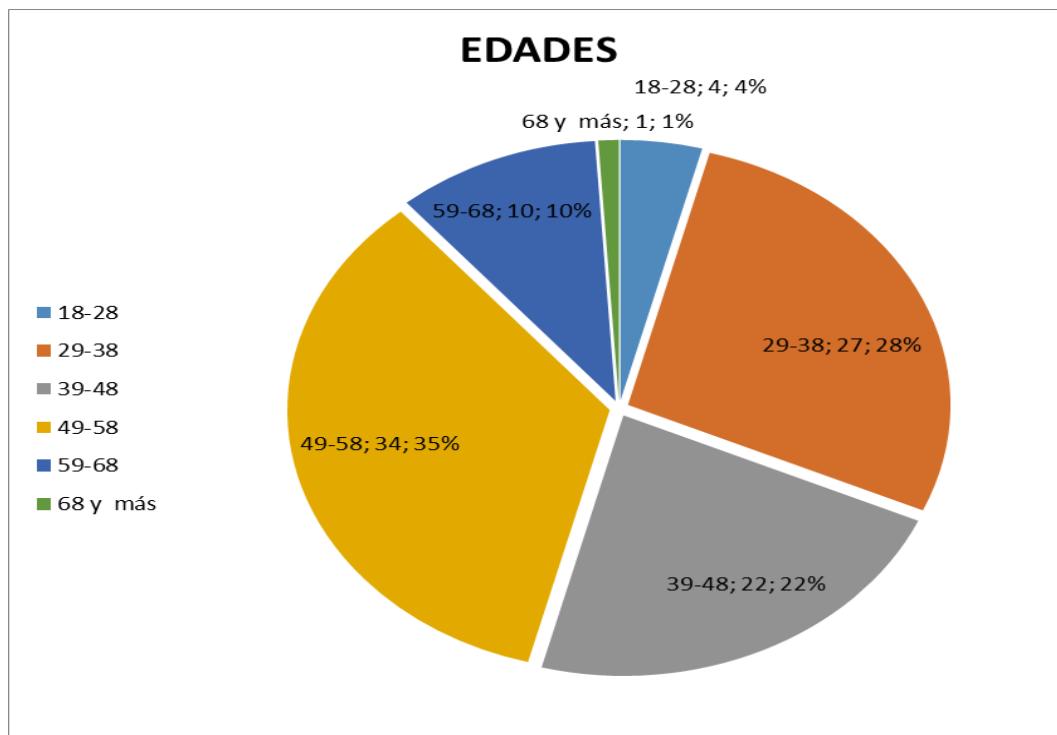
CÓDIGO:

b. De las variables en estudio.

Partiendo de la base de datos del personal de planta, se ha pasado a hacer un seguimiento del resultado de las encuestas realizadas y por tal se inicia con un análisis cuántico de las edades de 114 funcionarios, en el cual se ha podido observar:

Que el rango de edades con mayor número de funcionarios es entre 49 y 58, representado con 98 funcionarios correspondientes al 35%. (Ver grafica 2)

Grafica No. 2
PERSONAL DE PLANTA DEL HOSPITAL POR EDADES



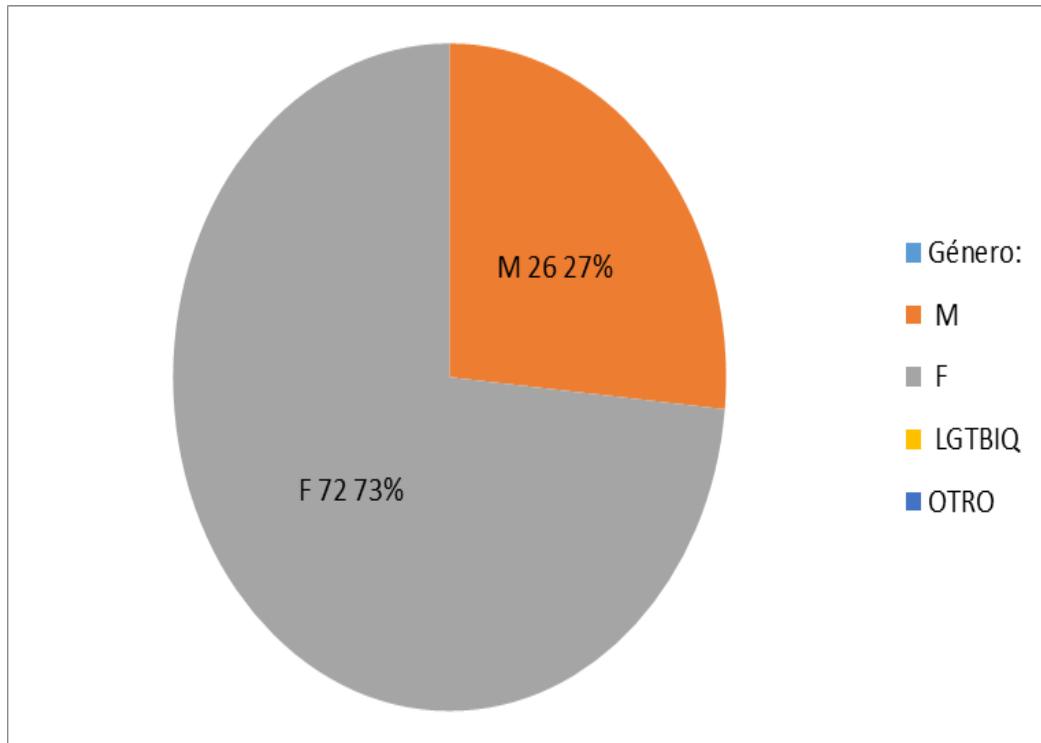


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Grafica No. 3

SERVIDORES POR GENERO



Se observa que los servidores públicos se clasifican por género así: el 73% son de género femenino y el 27% de género masculino.

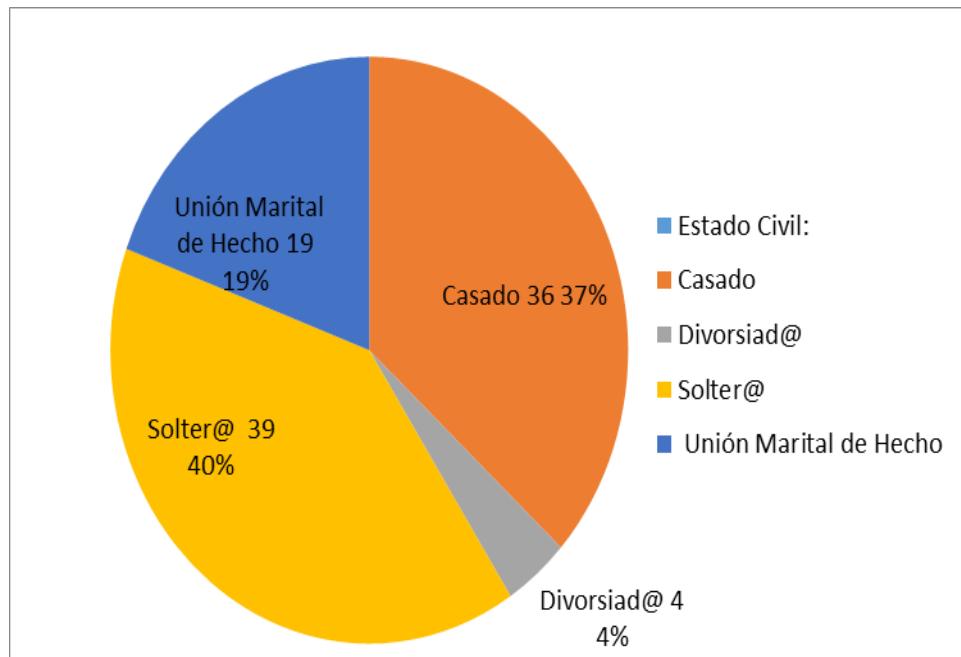


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Grafica No. 4

ESTADO CIVIL



Se puede evidenciar lo siguiente que la mayor tendencia es soltera con un porcentaje 40% del total de encuestados seguida de 37% que son casados.

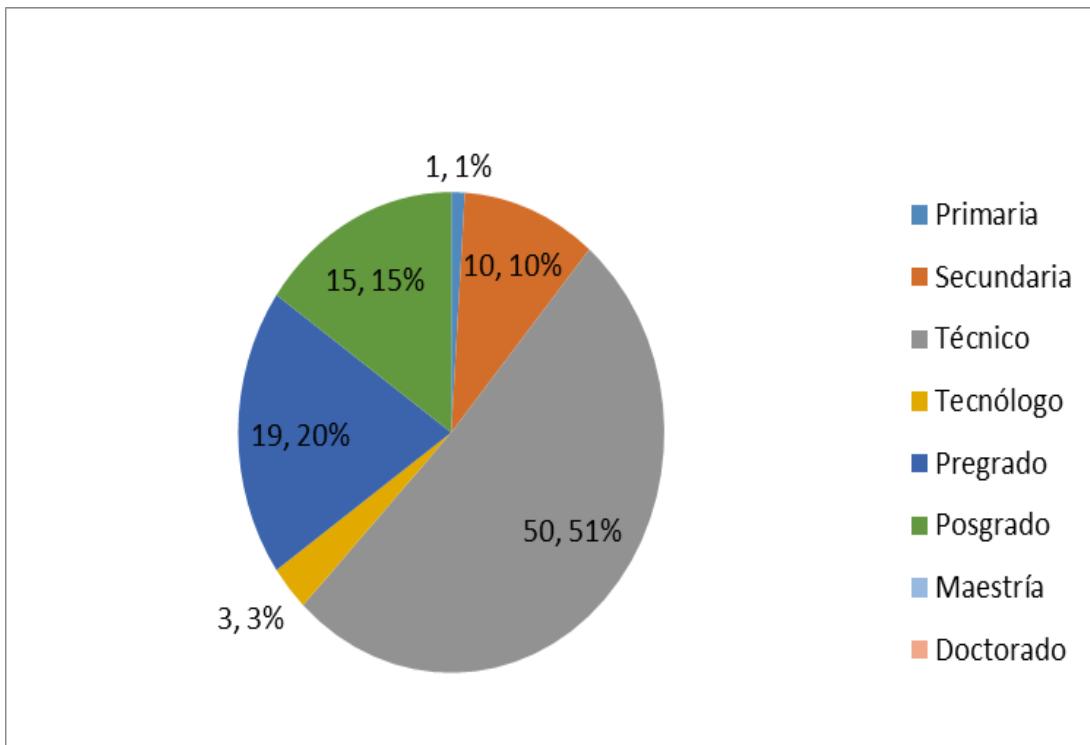


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Grafica No. 5

NIVEL ACADEMICO



Se evidencia que el 54% de los servidores públicos son técnicos y que tan solo el 1% no tiene la secundaria.

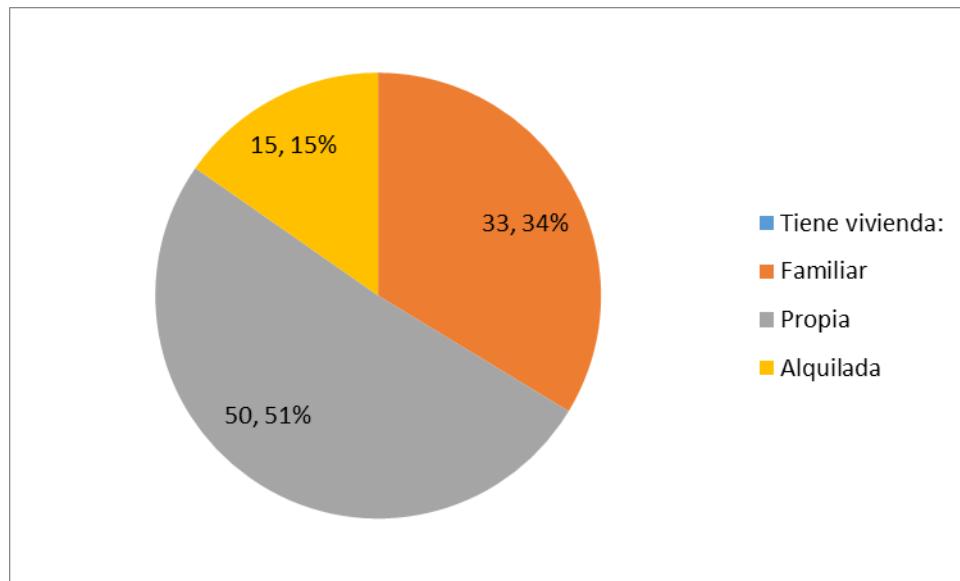


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Grafica No. 6

INFORMACION VIVIENDA



Se puede constatar que los servidores públicos tienen vivienda así:

- 51% Casa Propia
- 34% Casa Familiar
- 15% Casa Alquilada

2.6 ACUERDOS SINDICALES

Actualmente el hospital cuenta con una organización sindical que agrupa tanto funcionarios públicos como trabajadores oficiales, con las mismas se tienen suscrita una convención colectiva firmada en el año 2014.

También se cuenta con un Acuerdo Laboral de Empleados Públicos, adoptado mediante Resolución No.00169 del 16 de mayo del 2025.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [18]
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO:

2.7 MANUAL DE FUNCIONES

Se cuenta con el Acuerdo 19-2021 del 09 de noviembre de 2021, por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para los empleos de la planta de personal del hospital, que se proveerán por concurso de méritos y se dictan otras disposiciones.

3.3 Necesidades de Capacitación

Se cuenta con el Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual tiene como propósito estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la entidad.

Temas propuestos por servicios:

Coordinación Médica:

Planeación y auditoria en salud grupo medico HDSAR
 Capacitación ventiladores ZOLL
 Urgencias en Ortopedia
 Revisión de la Guía Ruta cerebro cardio metabólica res. 3280
 Programa Padrino CPN
 Parto de Alto riesgo 1
 Parto de Alto riesgo 2
 Emergencia Hipertensiva del Embarazo
 Código Rojo
 Evaluación 1 del año
 3280 primera infancia - Infancia
 Dengue Revisión de la Guía y Conceptos
 3280 adolescencia
 Consultorio rosa violencia de genero
 Consultorio rosa violencia de genero
 Consultorio rosa violencia de genero
 Consultorio rosa violencia de genero



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Consultorio rosa violencia de genero
Padrino Reanimación Neonatal
Lepra socialización
3280 JUVENTUD
3280 ADULTEZ
Padrino Reanimación Neonatal
3280 VEJEZ
ETA, Dengue, TBC Mycobacterias
Certificados de Defunción
Código Rojo - acople técnico ventilador zoll (biomédicos)
Toxemia-Preeclampsia, Capacitación ARL
Parto de Alto Riesgo
Embarazo de Alto Riesgo
Politraumatismo Inmovilizaciones
ACLS SVB
Fracturas Expuestas
SX Compartimental
Lesiones Vasculares
Charla Administrativa Auditoria En Traumatología Y Ortopedia
Protocolo Uso de Carbetocina
1- Reunión Sensibilización y Humanización del Servicio de Urgencias
2- Padrino Salud Reproductiva
3- Reunión PROA Sensibilidad y Resistencias Antibióticas Uso correcto
indiscriminado de A/B
4- Manejo de la Enfermedad Crónica DMII-HTA-IRC-EPOC Actualización
Conceptos Indicaciones, Rutas a Intervenir Cardio metabólica
Código Blanco 1 tiempo
Código Blanco 2 tiempo

Urgencias:

Estrategia Multimodal de higienización de manos.
Evaluación de protocolo de administración segura de medicamentos.
Comunicación Asertiva, trabajo en equipo.
Generalidades de programa de seguridad del paciente.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [20]
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO:

Paquete instruccional de identificación del paciente. protocolo institucional de caídas

Manual de toma de muestras HDSA

Manejo de la Desnutrición.

Reanimación Neonatal+Manejo de CPAP Nasal+Toma de Tamizaje Neonatal.

Protocolo de administración segura de medicamentos.

Manejo del Dengue

Manejo de código rojo + socialización del kit.

Manual de Bioseguridad Tema de ARL

Protocolo de ulceras por presión

Protocolo de transfusión sanguínea

Manual de Buenas Prácticas para la Seguridad del Paciente

Manejo del paciente post quirúrgico (egreso y recomendaciones)

Lactancia materna

IVE

Parto Humanizado.

Hospitalización:

Atención Humanizada

Manejo de Insulinas

Calidad en Registros de enfermería

Socialización Eventos Adversos y Planes de mejora

Prevención de IAAS

Prevención de LPP

Errores frecuentes en la administración de medicamentos

Manejo de exposición ocupacional

Manejo de residuos hospitalarios

Identificación y manejo de paciente de Alto riesgo

Comunicación Efectiva con el equipo interdisciplinario

Laboratorio:

Manejo de vocabulario y terminología

Trabajo en equipo

Manejo de usuarios

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [21]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

Inducción y reinducción en temas de la institución
Manejo del estrés

Apoyo Terapéutico:

Trabajo en equipo
Actualización de guías de Reanimación Cardio-Pulmonar (RCP)
Seguridad del Paciente
Identificación y prevención de pacientes con malnutrición o desnutrición.
Identificación y prevención de pacientes víctimas de violencia intrafamiliar, violencia sexual.
Protocolo de Salud Mental
Atención al cliente-usuario.
Humanización servicios salud
Seguridad laboral
Código de Integralidad

SG-SST:

Promover y divulgar los temas y actividades del SG-SST
Implementar programas de Promoción y Mantenimiento de la salud, para disminución de accidentalidad y enfermedades laborales. Uso adecuado de EPP
Fortalecer el Comité hospitalario y la brigada de emergencias

Odontología:

Normatividad vigente en el servicio de Odontología
(Habilitación, RIPS, responsabilidades legales y éticas).
Bioseguridad y control de infecciones en el consultorio odontológico
(EPP, esterilización, desinfección y residuos hospitalarios).
Historia clínica odontológica y correcta documentación
(Aspectos legales, trazabilidad y calidad del registro).
Seguridad del paciente en Odontología
(Identificación de riesgos, eventos adversos y barreras de seguridad).
Uso racional de antibióticos y analgésicos

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [22]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

(Prescripción segura y prevención de resistencia antimicrobiana).
 Manejo de urgencias odontológicas
 (Dolor agudo, infecciones, hemorragias y trauma dentoalveolar).
 Atención odontológica en pacientes con enfermedades sistémicas
 (Hipertensos, diabéticos, gestantes y anticoagulados).
 Prevención y manejo de enfermedades periodontales
 (Enfoque clínico y educativo).
 Manejo integral del paciente pediátrico
 (Control de conducta y prevención temprana).
 Atención humanizada y comunicación efectiva con el paciente
 (Consentimiento informado y trato digno).
 Prevención de riesgos laborales y ergonomía en Odontología
 (Salud ocupacional y autocuidado).
 Gestión de calidad en el servicio de Odontología (Estandarización de procesos, cumplimiento de protocolos y mejora continua en la atención).

Gestión Documental:

Introducción a la Gestión Documental
 Marco Normativo Archivístico
 Producción Documental
 Organización Documental
 Tablas de Retención Documental – TRD
 Tablas de Valoración Documental – TVD
 Gestión de Archivos de Gestión
 Archivo Central y Transferencias Documentales
 Conservación Documental
 Gestión Documental Electrónica
 Acceso a la Información y Confidencialidad
 Auditoría y Mejora Continua en Gestión Documental

Cartera:

Contabilidad – NIIF Análisis de Balances
 Presupuesto Ejecución Presupuestal de Ingresos

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [23]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

Cartera: Análisis de Crédito o Cartera Políticas de Crédito, Gestión del Riesgo, Técnicas de Cobranza.

Glosas de Facturación: Modelos Tarifarios, Procesos de Facturación y Cuentas Médicas, Respuestas de Objeciones, Conciliación de Glosas

Costos: Indicadores

Análisis Financieros: Indicadores

Convivencia Laboral: Acoso Laboral y Discriminación

Identificación y Análisis de Conflictos, Promoción de un Ambiente de Respeto y Dialogo.

Seguridad laboral: Prevención de riesgos específicos, Capacitación en Primeros Auxilios, Gestión de Seguridad y Cumplimiento, Salud Mental en el Entorno Laboral.

Gestión Documental: Conservación de Archivo, Clasificación Documental

Gestión de Talento Humano: Incapacidad, Reforma Pensional, Reforma a la Salud, Bienestar Social, Salariales y Otros, Permisos – Licencias, Manejo de Parafiscales en Beneficio del Empleado, Trabajo en Equipo
Comunicación y Excelentes Hábitos de Comunicación

Capacitaciones que otorgue los diferentes entes de control: Contraloría Departamental y Nacional, Contaduría General de Nación, Otras Informes.

3.4 Análisis de la Caracterización del TH

El Proceso de Talento Humano, tiene por objetivo gestionar y promover el desarrollo del talento humano a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como el mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.

Una vez realizado el diagnóstico de las variables que el Área de Talento Humano debe cumplir en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de la Matriz GETH, se observa una calificación de 73.6% en un nivel de madurez “De Consolidación” como se muestra a continuación:



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

1. Calificación total:



Estos resultados muestran oportunidades de mejorar e incrementar el fortalecimiento para cada una de las rutas de creación de valor de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

3.5 Medición del Clima Organizacional

El instrumento utilizado para la medición se basó en la Metodología Likert, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifestaron su percepción favorable o no favorable, con una muestra de 108 colaboradores.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN

La siguiente gráfica muestra el porcentaje de satisfacción laboral de los empleados de la institución. De un total de 101 empleados, la encuesta fue aplicada a 95 funcionarios.

Los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva sobre la gestión, administración, organización y dirección de la gerencia durante el año 2024. El 90% (85 empleados) calificó la gestión como "Excelente", destacando el cumplimiento de los objetivos propuestos. Un 7% (7 empleados) expresó una satisfacción "Buena", mientras que un 2% (2 empleado) la consideró "Aceptable" y otro 1.00% (1 empleado) la evaluó como "Regular".

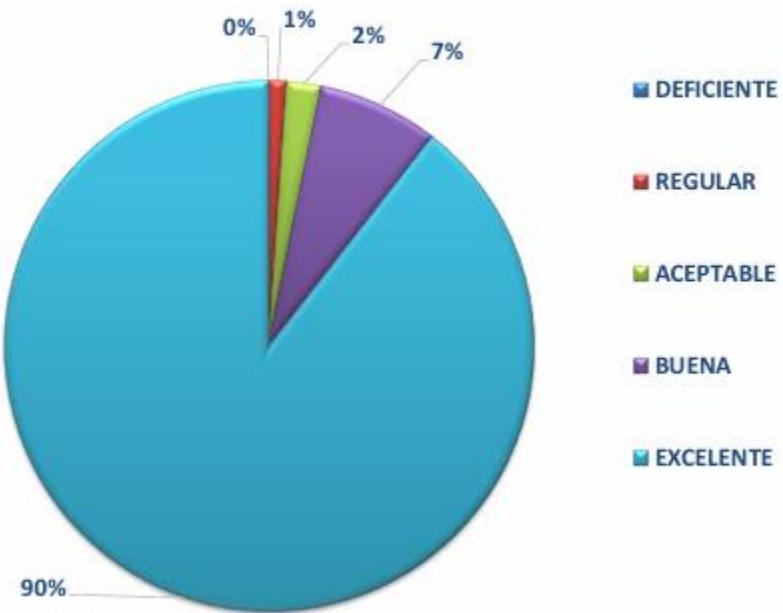
Estos resultados evidencian un alto nivel de satisfacción general, con oportunidades de mejora en aspectos específicos señalados por los empleados.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

**PORCENTAJE DE SATISFACCIÓN LABORAL HOSPITAL
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO - AÑO 2024**



CONCLUSIÓN

Los resultados de la encuesta reflejan un alto nivel de satisfacción entre los empleados respecto a la gestión, administración y dirección del gerente. Con un 97.00% de satisfacción, se evidencia que las estrategias y procesos implementados han generado un impacto positivo en el equipo de trabajo, fortaleciendo el clima organizacional y la confianza en la administración. Estos resultados respaldan la continuidad de las buenas prácticas, así como la identificación de oportunidades de mejora para mantener y aumentar estos niveles de satisfacción en el futuro.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [26]
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO:

Las encuestas de satisfacción tienen como objetivo determinar la percepción de los empleados sobre la calidad de la gestión, administración, coordinación y planificación de la gerencia. A través de la recolección, análisis y tabulación de datos, estas encuestas permiten realizar planes de mejoramiento para lograr el máximo grado de satisfacción de los empleados del Hospital Departamental de Roldanillo E.S.E. En ese sentido, es posible determinar que actualmente las acciones llevadas a cabo por la gerencia han tenido un excelente recibimiento por parte de la mayoría de los empleados, quienes muestran un nivel de satisfacción bastante alto, sin embargo, en pro del mejoramiento continuo de la institución, y de buscar el bienestar integral de quienes prestan sus servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., se seguirán ejecutando acciones que propendan por lograr un 100% en la satisfacción de los empleados.

Nivel Estratégico

Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tienen los colaboradores con el direccionamiento de la Entidad, su integración con la Entidad y la relación con los usuarios - clientes.



Nivel Procesos

Este eje señala los aspectos del entorno físico y los recursos que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. También se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Se asocia con comunicación, mediación y políticas de administración.



Nivel Capital Social

Busca reflejar las características de las relaciones humanas que se establecen entre los diferentes niveles de la Entidad. Además, muestra el interés de los funcionarios en desarrollarse profesionalmente y mantener el equilibrio entre familia y trabajo como parte fundamental de su calidad de vida.



3.6 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

Desde el área de seguridad y salud en el trabajo se han venido adelantando acciones relacionadas con la disminución del riesgo de los funcionarios. Para aquellos cuya categoría de riesgo es la I, el principal riesgo es el psicosocial. Por esa razón, dentro del Plan Estratégico están contempladas acciones que mitiguen el riesgo y que generen alternativas de mejoramiento para las personas que laboran en el hospital, en articulación con los procesos de intervención y mejoramiento del clima organizacional

3.7 Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional-EDI

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional (EDI), diseñada y aplicada por parte del recurso humano, es dirigida a los servidores públicos del hospital e indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño de las entidades en donde prestan sus servicios.

Los resultados de la encuesta para el año 2022, son los siguientes:

TABLA No. 8

VARIABLES	RESULTADO
La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo	77,3
La entidad contó con instrumentos para evaluar el clima laboral	68,5
Tuvieron en cuenta los aportes de los equipos de trabajo en la toma de decisiones.	79,2
Propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo.	69,1
Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad	64.1
Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.	84.5
La labor que desempeñé contribuyó a mí crecimiento profesional	90.5
Mis capacidades laborales se han aprovechado	88,7
Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación.	80.0



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

VARIABLES	RESULTADO
Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar.	100.0
Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a.	95.0
Me sentí feliz de trabajar en esta entidad.	99.0
Horario de trabajo.	100.0
Perspectivas de ascenso.	65.0
Incentivos y reconocimientos laborales.	72,2
Realización profesional.	85,5
Posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.	65,1
Las funciones de los servidores se documentaron formalmente.	75,2
Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de servidores/as se encuentran formalmente documentados.	65,4
Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores.	70,5
Los perfiles de los servidores correspondieron con las funciones asignadas.	60,5
Se realizaron jornadas de inducción y/o reinducción a los servidores.	80.0
Recibí información sobre mi desempeño laboral.	80,5
Los procesos de formación y capacitación fortalecieron las capacidades de los servidores para enfrentar problemas.	75,2

4. DEFINICION ESTRATEGICA

4.1 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano del hospital inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y

	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6</p>	<p>PAGINA [30]</p>
	<p>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO:</p>

remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

4.2 Política de Calidad

El HDSA acepta la responsabilidad para la completa satisfacción de sus usuarios a través de su política de calidad:

“Garantizar efectividad en los servicios ofertados enmarcados en las dimensiones técnico científica y humana, sobreponiendo la oportunidad y verificando la pertinencia”.

3.3.1 DIMENSIONES DE LA POLÍTICA DE CALIDAD

Dimensión técnico científica:

El Hospital garantiza la práctica de medicina basada en la evidencia, a través de la adopción de guías clínicas de atención avaladas por la comunidad científica. De igual manera, se certifica la idoneidad de los recursos tecnológicos, a través de la implementación de controles rigurosos.

Dimensión humana:

El Hospital promueve la calidad humana en la prestación de los servicios de salud, a través de la difusión permanente de los principios y valores consignados en el Código de Ética institucional.

Garantía de la oportunidad:

El Hospital vela por la prestación de servicios de salud sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo la vida o salud del usuario, a través de una adecuada coordinación que garantice la accesibilidad a la atención.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [31]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

Verificación de la pertinencia:

En relación con los procedimientos y tratamientos médicos, el Hospital vela por que sus recursos se utilicen adecuadamente, en armonía con la evidencia científica y analizando los efectos secundarios versus los beneficios.

La Alta Dirección se asegura de que la política de calidad sea comunicada y entendida por todos los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas; y sea revisada para su adecuación continua.

4.3 Política Estratégica del T.H

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio, permite que el área de Talento Humano sea más eficiente en la gestión del proceso, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, determinando prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño.

Ante lo antes expuesto, el Talento Humano:

1. Se realizará convocatoria para suplir vacantes requeridas.
2. Las vacantes serán ocupadas prioritariamente por personal vinculado a la institución siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos por el cargo y la ley o los reglamentos lo permitan.
3. Será política de la empresa vincular personal competente en todos los niveles jerárquicos.
4. Se realizará selección de hojas de vida, según requisitos de convocatoria para determinar cuáles aspirantes aplican al cargo.
5. Se realizará pruebas de selección (conocimiento, psicotécnicas y entrevista) a todas las personas que aspiren pertenecer a la planta de cargos de la entidad.
6. Todo documento generado durante el proceso de selección de personal de planta debe de ser archivado en carpeta de Convocatorias para Seleccionar Personal para efectos de verificación.
7. Todo nombramiento en provisionalidad debe estar previamente autorizado por la CNSC.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

8. Ningún servidor nuevo podrá iniciar labores hasta tener los documentos que componen el proceso de vinculación completamente elaborados y firmados.
9. Toda persona que se vincule con la entidad, recibirá la capacitación de inducción al estado, a la entidad y al puesto de trabajo antes de iniciar labores independientes del tipo de vinculación laboral que se tenga.
10. Se realizará reinducción a todos los funcionarios cada 2 años.
11. Se hará uso de medios electrónicos para impartir contenidos de capacitación al personal profesional del área de la salud a quienes se les dificulte asistir a las jornadas de actualización programadas en la Entidad, con el compromiso de su lectura y posterior verificación a través de la presentación de pruebas de conocimiento.
12. Las personas que imparten capacitación de inducción se prepararan para realizar de forma apropiada la trasmisión de la capacitación.
13. Las capacitaciones que se imparten a los servidores serán de carácter obligatorio, y la entidad proporcionará el tiempo requerido.
14. El servidor que haya adquirido capacitación cualquiera sea su forma, deberá retribuir a la entidad el conocimiento adquirido en tiempo en el puesto de trabajo que se le requiera acorde con su capacitación.
15. Todo servidor que sea convocado a una capacitación deberá asistir durante toda la jornada que se programe y soportarse en la lista de asistencia o con certificado de participación.
16. El Hospital San Antonio garantizará en lo posible la capacitación y/o actualización en normas y procedimientos para el desempeño de sus funciones en los puestos de trabajo de sus servidores.
17. Todo funcionario a quien se le autorice capacitación, está obligado a replicar los conocimientos recibidos a la dependencia y/o a demás empleados que se le requiera.
18. La oficina de talento humano dispondrá de información actualizada del número de personas vinculadas de planta y de contratos por cargo.
19. Las vacaciones del personal de planta serán programadas anualmente y estas se concederán cuando la institución lo considere pertinente.
20. Únicamente, y por necesidades excepcionales de servicio, se podrán suspender periodos de disfrute de vacaciones.
21. La oficina de Talento Humano realizará anualmente inventario de necesidades de capacitación de los servidores por dependencias tomando como fuente de información las auditorias de control interno, el estado de clima laboral, elaborará y presentará a la Comisión de Personal y la Gerencia un plan de capacitación anual.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [33]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

22. Las actividades de capacitación en el marco del – PIC programadas internamente para los servidores públicos y la inscripción de éstos a eventos como seminarios, cursos, congresos, simposios, entre otros, responderán fundamentalmente a las necesidades de capacitación del funcionario y a las necesidades de la entidad con prevalencia de ésta última.
23. La Entidad destinará anualmente en el presupuesto los recursos requeridos para la ejecución del Programa de Bienestar Social Laboral.
24. La entidad facilitará al personal la participación en todas las actividades de Bienestar Social liderará la conformación del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), Comité de Bienestar Social y la Brigada de Emergencia, según lo establece la legislación vigente.
25. La concertación de compromisos laborales con los empleados se efectuará durante el segundo mes de cada año,
26. Los empleados se evaluarán dos veces al año (febrero y agosto) y las calificaciones las reportará el jefe inmediato del servidor a la oficina de talento humano.
27. Cada jefe Inmediato evaluará semestralmente a los servidores que tenga a cargo, de acuerdo a compromisos previamente acordados con el evaluado y aplicando el sistema de evaluación definido para ellos.
28. La evaluación del desempeño de los funcionarios de Libre.
29. Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos: se efectuará utilizando el instrumento propio de Evaluación del Desempeño aprobado por la CNSC.
30. Para cada historia laboral se elaborará una lista u hoja de control de documentos con las especificaciones definidas por el Comité de Gestión Documental.
31. El acceso al archivo de historias laborales será reservado y sólo será posible para el representante legal, el personal de la oficina de Talento Humano como responsables de la custodia de las mismas y autoridades judiciales, entes de control y terceros debidamente autorizados.
32. Las historias labores de las personas vinculadas con la entidad, serán administradas según las normas de gestión documental y las definidas por el Comité de Comunicaciones de la entidad.
33. La oficina de talento humano dispondrá de un inventario de las historias laborales, en medio físico y en medio magnético, con el fin de obtener su localización rápida.
34. Las horas extras serán autorizadas y reconocidas, únicamente cuando se requieran por parte del jefe de la entidad o la dependencia por necesidades

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [34]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

del servicio, y siempre se reportarán en el formato establecido y remitido a la oficina de Talento Humano el 25 de cada mes. Ninguna persona en proceso de vinculación podrá iniciar labores sin haber sido afiliado al sistema de seguridad social (ARL, SALUD, PENSION).

35. Todos los empleados serán evaluados su desempeño semestralmente y calificado anualmente.
36. Se verificará los títulos del personal profesional, especializado, técnico y auxiliar en salud. Esto aplica a los servicios contratados con terceros y es responsabilidad de la organización contratante dicha verificación.
37. Las empresas u organizaciones sindicales autorizadas por la entidad competente contratadas para proveer personal a laborar en la E.S.E deben adoptar las políticas de talento Humano del HDSA lo cual debe ser verificado por el supervisor del contrato.
38. El Código de Ética se divulgará a todos los miembros de la organización, a través de comunicados internos, procesos inducción y reinducción, capacitaciones y demás formas que faciliten su divulgación.
39. Los servidores firmaran compromiso de haber leído y comprendido los lineamientos dispuestos en el código de ética, así como haber comprendido 40. que su cumplimiento es obligatorio sin excepción alguna.
41. El incumplimiento al código de ética, será causal de sanciones disciplinarias que pueden llegar al despido con justa causa.
42. En caso de identificar situaciones que atenten contra el cumplimiento del presente código, o que representen un conflicto de interés, violación a la ley, o situaciones en las que requiera orientación sobre el manejo de una situación especial, usted podrá seguir los siguientes canales de comunicación:
 - a) Línea Telefónica al Comité de Control Interno 89192317 EXT.153.
 - b) Superior Inmediato
 - c) Talento Humano

4.4 Objetivos

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 los servidores de hospital, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.5 Estrategias

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Estas estrategias se definen a continuación:

4.5.1 Estrategias de Vinculación

A través de esta estrategia el Grupo de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del hospital.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados al hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

4.5.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2026, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [36]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

(lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de conciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Estado Joven: El Grupo de Gestión Humana desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Establecer la posibilidad de que la **jornada de trabajo** se adapte a los servidores públicos y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de ocasiones dentro de unos límites establecidos).

Teletrabajo: La Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [37]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

4.5.3 Plan de Incentivos

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con los criterios establecidos, y en concordancia en lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

4.5.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del hospital, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

4.5.5 Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Entidad. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la entidad, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [38]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

4.5.6 Estrategia de Administración de Nómina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

4.5.7 Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Grupo de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

4.5.7.1 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Grupo de Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [39]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

4.5.7.2 Expedición de certificaciones para bono pensional.

Se cuenta implementada la herramienta de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados - CETIL, entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio.

4.5.8 Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la entidad que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores del hospital contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

4.5.9 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en el hospital y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL , a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

5. PLANES TEMATICOS

5.1 Plan de Vacantes

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [40]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

El Plan Anual de Empleos Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.

5.2 Plan de Bienestar y Estímulos

El plan de Bienestar Social está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

Por medio de este plan la administración del hospital, presenta las políticas y estrategias que, en materia de formación, capacitación, estímulos y bienestar se requieren; para la actualización, potenciación y desarrollo institucional y personal de sus funcionarios, con el fin de mejorar los niveles de productividad, eficacia y eficiencia administrativa.

5.3 Programa de Bienestar Social.

Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con su trabajo y el logro de la finalidad de la entidad.

5.4 Plan de Capacitación

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [41]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

6. TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

6.1 Inducción y Reinducción

El Plan de Capacitación, inducción y reinducción está dirigido a los empleados de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo y a empleados provisionales (entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción) del hospital.

La capacitación es un proceso mediante el cual se pretende proporcionar los medios adecuados a través de los cuales los empleados de todos los niveles de la entidad puedan desarrollar sus aptitudes y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados del funcionario público que permitan responder a la misión institucional y enfrentar los retos de cambio dentro de la entidad, más allá de las obligaciones de un cargo específico.

6.1.1 Programa de Inducción

El programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los tres meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [42]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAPÍTULO II)

Para tal efecto, el programa de Inducción está dividido en dos. El primero está dirigido a los nuevos funcionarios de Gerencia Pública de libre nombramiento y remoción, y en Provisionalidad; el segundo, se dirige a los nuevos funcionarios de contrato a término fijo (OPS).

6.1.2 Programa de Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto 1567 de 1998. CAPITULO II).

Temas para la reinducción:

Nueva evaluación de desempeño laboral
Código de Integridad
Ley 190 de 1995 “Estatuto Anticorrupción
Modelo Integrado de Gestión Pública

6.2 Evaluación de Desempeño

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en Colombia el éxito de una buena Administración de personal, dentro del sector público, estará

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [43]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

sin duda, en la capacidad de los administradores para precisar aquellas acciones que a la vez que garanticen el acertado cumplimiento de los objetivos institucionales, sean generadoras de crecimiento y adelanto en la carrera de cada uno de los servidores.

En consecuencia, en cada una de las entidades que conforman el sector público, se debe determinar los logros institucionales esperados dentro de su área misional, así como identificar las áreas fuertes potenciales del servidor, demostradas en el desarrollo de sus funciones.

En este sentido, la Evaluación del Desempeño debe concebirse como un instrumento de mejora institucional y personal. “En lo institucional, deberá llevar progresivamente a la entidad a una altísima eficiencia mediante la dispensación de servicios de calidad que consulte la idiosincrasia y necesidades particulares del usuario, que conozca cuáles son sus expectativas al respecto, y que disminuya la distancia entre su solicitud y su prestación efectiva. Así mismo, como consecuencia de la Evaluación del Desempeño, se deberá tomar la decisión de basar las compensaciones institucionales en la calidad de los productos laborales y en los resultados obtenidos”

El hospital adopta el sistema propio de evaluación laboral para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la entidad, conforme a los criterios de la Ley 909 de 2004.

6.3 SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [44]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humano.

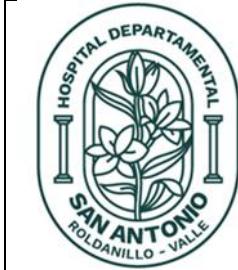
6.4 Clima Organizacional

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad". Los responsables de Bienestar Social de cada entidad deberán conocer y entender dichas percepciones de los trabajadores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores.

El conocimiento de dichos comportamientos ayudará a tener un diagnóstico de la situación del clima laboral para poder modificar los comportamientos de los servidores a partir del manejo de variables ambientales.

Según el DAFF el clima laboral se debe medir en cada entidad por lo menos cada dos años, donde las entidades por medio de un diagnóstico deberá definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Estas son las variables que el hospital debe tener en cuenta para el diagnóstico e intervención en el clima laboral de la entidad, para poder definir estrategias claras y efectivas sobre este:



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:



6.5 Cultura Organizacional

Es el conjunto de valores, creencias (como funciona las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (como se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unidad a una organización.

Cuando el hospital decida intervenir sobre la cultura organizacional de sus empleados es necesario que tenga claro cuáles son los objetivos que persigue, ya que son un insumo que da dirección al proceso mismo.

Es necesario tener presente los siguientes objetivos:



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

- Mejorar la percepción colectiva de los empleados respecto de su entorno organizacional, como condición para que su comportamiento se ajuste productiva y satisfactoriamente a los fines estratégicos de la entidad.
- Cualificar las políticas y prácticas de gestión del talento humano en las áreas que después de la aplicación de los instrumentos diagnósticos se muestren deficitarios.

6.6 Valores

El código de la entidad inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos.

El Código del Hospital tiene los siguientes valores que orientan la integridad del comportamiento como servidores públicos:



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO:

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

HONESTIDAD
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO
Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO
Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA
Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

TRANSPARENCIA
Soy claro en mis planteamientos y acciones para que los demás entiendan lo que expreso, sin omitir ni ocultar información.

TOLERANCIA
Actúo con respeto íntegro hacia los demás, sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las mías, para facilitar un adecuado ambiente de trabajo.

6.7 Gestión de la Caracterización del Talento Humano

Se busca proveer a la Entidad de empleados públicos competentes y satisfechos, que tengan un adecuado desempeño de sus funciones en el marco de las políticas de administración y desarrollo del talento humano, así como realizar las gestiones pertinentes para investigar y sancionar las conductas disciplinarias que afecten el

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [48]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

correcto funcionamiento de la Entidad.

6.8 Negociación Colectiva

La normativa generada sobre el tema, entre otros aspectos, presenta las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión de las mismas y la obligación de expedir los actos administrativos a que haya lugar o dar respuesta motivada de las razones por las cuales no se accede a las peticiones formuladas.

Entre estas normas se resalta el Decreto 160 del 5 de febrero de 2014, que reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, aplicable en todas las entidades y organismos del sector público, con sus correspondientes excepciones.

6.9 Desvinculación Asistida y Transferencias de Conocimientos

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones pertinentes y necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los pre pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con las Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

7.1 Herramientas de Seguimiento

Con el objetivo de hacerle seguimiento a la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano durante las vigencias 2024 – 2025, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo cuenta con las siguientes herramientas:

- 1- Sistema de Gestión de Calidad (Estándar de Talento humano – Sistema Único de Habilitación).
2. Sistema Estándar de control interno – cumplimiento de los planes de acción.
3. Sistema información y Gestión del empleo público – SIGEP

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [49]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

4. Plan operativo Anual

Además, el Grupo funcional Talento Humano de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo, trimestralmente se evaluará el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, revisando cada uno de sus componentes y las acciones proyectadas en los Planes Institucionales en materia de Gestión del Talento Humanos. Evaluación que se realizará con la participación de los líderes de procesos y se socializará con la alta gerencia para realizar las acciones de mejoras y así cumplir con los indicadores propuesta.

7.2 Indicadores

Los indicadores están definidos de cada una de las acciones que conforman en los planes de gestión Institucional en Materia de la gestión del Talento humano: Plan Institucional de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y salud en el Trabajo.

7.3 Resultados del FURAG

“Este proceso es indispensable para avanzar en la implementación de MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno, MECI, así como para contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno Nacional de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en torno al Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.

El FURAG arroja resultados que le permitirá al hospital contar con bases para llevar a cabo sus los ejercicios de planeación institucional, y con insumos para elaborar los informes que se deberán entregar en el próximo proceso de empalme.

7.4 Evaluación de la Eficacia del PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano el cumplimiento de indicadores las acciones proyectadas en cada uno de los Planes Institucionales en Materia de Gestión del Talento Humano: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO E.S.E. ROLDANILLO - VALLE DEL CAUCA Nit: 891900343-6	PAGINA [50]
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:

8. MEJORAMIENTO CONTINUO

8.1 Acciones Correctivas

Una vez evaluados los indicadores de los Planes Institucionales en materia de Gestión del Talento Humano y conociendo las acciones que no se cumplieron se realizarán las acciones Correctivas que permitan el mejoramiento continuo.

8.2 Acciones Preventivas

Conjunto de acciones tomadas para eliminar la causa de una No conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

8.3 Mejoras

Acción tomada para planificar e implementar una optimización dentro de un proceso

Original Firmado

MAURICIO SALDARRIAGA VINASCO
Gerente

Original Firmado

OSCAR ORLEY ROMERO ARIAS
Talento Humano