



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 - 2027

JULIÁN ANDRÉS CORREA TRUJILLO

GERENTE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD: PÁGINA: 2 de 40

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVO GENERAL

2.1. Objetivos específicos

3. CONTEXTO

2.1. Referencias estratégicas asociadas

2.2. Marco conceptual

2.3. Marco normativo

2.4. Generalidades

4. INFORMACIÓN DE BASE

4.1. Planta de personal actual

4.2. Matriz de riesgos

5. DIAGNÓSTICOS

5.1. Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

5.2. Resultados rutas de creación de valor

5.3. Diagnóstico de necesidades de bienestar social y capacitación

5.4. Resultados de evaluación de desempeño 2023

5.5. Resultados de evaluación de clima organizacional

5.6. Resultados identificación de la cultura organizacional

6. ALCANCE

7. ESTRATEGIAS

8. PLANES TEMÁTICOS

8.1. Plan de previsión de recursos humanos

8.2. Plan de vacantes

8.3. Plan de bienestar social (Clima- cultura organizacional)

8.4. Plan de capacitación (inducción, reinducción y entrenamiento)

8.5. Plan de seguridad y salud en el trabajo

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. Indicadores de talento humano

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 3 de 40

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Público Departamental San Rafael de Zarzal, como entidad de la Administración Pública, se encuentra en constante evolución para brindar un servicio de salud eficiente, participativo y equitativo a los habitantes del municipio y la región. En este contexto, el talento humano es un factor clave para el éxito de la institución, ya que es el responsable de la prestación directa de los servicios.

En los últimos años, el Hospital ha experimentado un cambio significativo en su infraestructura y un crecimiento en su población usuaria, lo que ha generado nuevos retos y desafíos en materia de gestión del talento humano. Por ello, es necesario contar con un plan estratégico que oriente las acciones en este campo y garantice el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Público Departamental San Rafael de Zarzal para la vigencia 2024-2027 se centra en los siguientes ejes:

- **Desarrollo de competencias:** El Hospital busca fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y gerenciales de su talento humano, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- **Clima laboral:** El Hospital se compromete a crear un ambiente de trabajo positivo y saludable, que promueva la participación y el compromiso de sus colaboradores.
- **Sostenibilidad:** El Hospital se compromete a gestionar el talento humano de manera sostenible, para contribuir a su permanencia en la entidad.

Asimismo, el plan se alinea con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (gestión del conocimiento y la innovación, creación de Valor Público, transformación Digital, probidad y ética en lo público) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como con la Política de Integridad de la institución. Por ello, se basa en los siguientes principios:

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	<p>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 4 de 40

- **Eficiencia:** El Hospital se compromete a gestionar el talento humano de manera eficiente, para garantizar la prestación de un servicio de salud de calidad con los recursos disponibles.
- **Participación:** El Hospital promueve la participación activa de su talento humano en la toma de decisiones, para garantizar su compromiso con los objetivos institucionales.
- **Equidad:** El Hospital ofrece oportunidades de desarrollo a todos sus colaboradores, sin distinción de raza, género, religión o condición social.
- **Integralidad:** El Hospital busca que su talento humano esté capacitado para brindar un servicio de salud integral, que atienda las necesidades físicas, mentales y sociales de los usuarios.
- **Unidad:** El Hospital busca que su talento humano trabaje de manera coordinada y colaborativa, para garantizar la prestación de un servicio de salud eficiente y eficaz.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Público Departamental San Rafael de Zarzal es una herramienta fundamental para el logro de los objetivos institucionales. Este plan permitirá contar con un talento humano competente, motivado y comprometido, que contribuya a brindar un servicio de salud eficiente, participativo, equitativo y con un enfoque de gestión del conocimiento, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética en lo público.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/1/2023
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	TRD:
		PÁGINA: 5 de 40

2. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el talento humano del Hospital Público Departamental San Rafael de Zarzal de manera eficiente, participativa, equitativa, integral y sostenible, para contribuir a brindar un servicio de salud de calidad a la comunidad.

2.1. Objetivos específicos

- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales y gerenciales del talento humano, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- Crear un ambiente de trabajo positivo y saludable, que promueva la participación y el compromiso de los colaboradores.
- Actuar con probidad y ética en el ejercicio de las funciones del talento humano, para garantizar la confianza de la comunidad.
- Brindar un servicio de salud integral, que atienda las necesidades físicas, mentales y sociales de los usuarios.
- Garantizar la coordinación y colaboración entre los colaboradores del Hospital, para mejorar la prestación de los servicios.
- Gestionar el talento humano de manera sostenible, para garantizar su permanencia en la entidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/1/2023
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	TRD:
		PÁGINA: 6 de 40

3. CONTEXTO

3.1. Referencias estratégicas asociadas

LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

El Hospital ha definido en su marco ético los siete valores que orientan el actuar de los servidores públicos por medio de la promoción de comportamientos íntegros que afirman el sentido de compromiso por la institución y la ciudadanía, dichos valores son los siguientes:

Compromiso: Cada persona de la ESE es consciente de la importancia de su aporte diario, entregando lo mejor de sí en cada actividad desarrollada, para el mejoramiento de las condiciones de salud y calidad de vida de las personas que conforman la comunidad objeto y para el mejoramiento continuo de la empresa.

Honestidad: Cada persona de la ESE sustenta una gestión transparente en cada una de sus actuaciones, racionalizando la utilización de los recursos y empleándolos únicamente para el logro de los objetivos y fines institucionales.

Flexibilidad: Propicia la adaptación rápida a los cambios, siendo conscientes de su adaptación

Lealtad: Sentimiento de apego, fidelidad, prudencia y aceptación de los vínculos implícitos que caracteriza a las personas de la ESE respecto de las ideas con las cuales se identifican o no; por ello cada uno posee un alto sentido de pertenencia, lo cual permite el cumplimiento de sus labores diarias.

Respeto: Es el reconocimiento de la legitimidad del otro, siendo una comunidad hospitalaria que reconoce los derechos, su condición y circunstancias de los compañeros, comunidad y

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 7 de 40

grupos de interés.

Responsabilidad: Las personas de la ESE buscan cumplir con sus compromisos adquiridos, los cuales realizan con seriedad, dedicación y cuidado, porque saben que las cosas deben hacerse bien de principio a fin, por autocontrol y para darles valor agregado. Las personas toman y acepta decisiones y asumen las consecuencias de ellas, buscando el bien común y procurando que otras personas hagan lo mismo.

Solidaridad: El equipo humano de la ESE se une y colabora para conseguir un fin común, la "satisfacción de nuestros Clientes", que redundará en la satisfacción propia y de cada uno de sus integrantes.

Tolerancia: Siendo este un valor de proyección social, es un determinante para la consecución de una convivencia armónica y pacífica, en donde aceptamos al otro con sus diferencias, respetando sus derechos y los nuestros, lo que facilita la integración y el buen ambiente para el desempeño laboral.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El código de integridad corresponde al constructo de valores que deben estar asociados a los funcionarios públicos en todas las empresas del Estado del país como lo ha fundamentado el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), devolviendo la confianza en las empresas públicas; los valores que conforman el código de integridad son:

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

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

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD: PÁGINA: 8 de 40

disposición para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidiana, buscando siempre mejorar su bienestar.

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

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

La oficina de talento humano, a través de diferentes programas institucionales, implementa estrategias de difusión para fortalecer la identidad del servidor público y promover comportamientos que mejoren la percepción ciudadana sobre las empresas del Estado. Los espacios de socialización y participación de los funcionarios se aprovechan para divulgar y fomentar el código de integridad, consolidando el valor del servidor público como parte fundamental del talento humano de la institución.

3.2. Marco conceptual

MIPG: El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual le permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, así mismo este modelo deberá generar un sistema de información para la toma de decisiones a nivel de políticas, y de acciones de mejora, orientando a las entidades a la gestión por resultados.

DAFP: El Departamento Administrativo de la Función Pública, es la entidad técnica, estratégica que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 9 de 40

Vacancia: Se refiere a un cargo sin proveer dentro de la empresa.

Plan: Documento en el cual se fijan los objetivos a lograr en un tiempo determinado, iniciando por los diagnósticos previos que guían las actividades a desarrollar. La finalidad del plan es alinear al personal con los objetivos de la empresa.

Programa: Es un instrumento mediante el cual se cumplen con los objetivos trazados en los planes de la empresa. En este se coordina, implementa las estrategias

Funcionario: Persona que ocupa un cargo por mérito en la administración pública.

Carrera administrativa: Se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes

Provisionalidad: Se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante

Gestión estratégica del talento humano: Corresponde a una de las políticas de la dimensión de talento humano en el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). Además, es un 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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/1/2023
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	TRD:
		PÁGINA: 10 de 40

Rutas de creación de valor público: Herramienta conceptual y metodológica que permite priorizar acciones previstas, es así como las rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y consisten en agrupaciones que trabajadas en conjunto permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.



Bienestar social: Es un conjunto de elementos que permite al individuo poseer un nivel de calidad de vida. En el mismo término engloba riqueza monetaria (bienestar económico), acceso a bienes y servicios, libertad, placer, innovación, salud mental, entre otros.

Cultura organizacional: Es "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización".

Clima organizacional: Brunet (1987) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las variables del medio y las variables personales. Esta definición agrupa entonces aspectos organizacionales tales como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y castigos, el control y la supervisión, así como las particularidades del medio físico de la organización.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD: PÁGINA: 12 de 40

3.3. Marco normativo

NORMATIVIDAD	TEMA	ARTÍCULO
Ley 581 del 2000	La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.	4 y 5
Decreto 455 de 2020	Establece las reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.	2.2.12.3.3.
Decreto 2365 de 2019	Fija los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.	2.2.1.5.2.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	2 y 3
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. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	15, 77, 80, 81, 82, 83,
Ley 1010 del 23 de enero del 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Todo
Decreto 1083 del 26 de mayo del 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Título 8, 9 y 10
Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Todo
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.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo	Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Toda
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	1
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con	2.2.12.2.3.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/1/2023
		TRD:
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 13 de 40
	discapacidad en el sector público	
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.	Todos
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Todo
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Todo

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	<p>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	FECHA: 04/1/2023
		<p>TRD: PÁGINA: 14 de 40</p>

3.4. Generalidades

El plan estratégico del talento humano del hospital departamental san Rafael de Zarzal, contempla la participación de sus colaboradores en todos los niveles, mediante la formulación y aplicación de instrumentos diagnósticos que atienden los lineamientos para la gestión del talento humano propuestos por función pública y el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)

La aplicación de estos instrumentos, permitió conocer la situación actual de la institución frente a la gestión de su talento humano, identificando los factores que influyen en el clima laboral, el compromiso de los colaboradores y la prestación de los servicios.

Complementario al diagnóstico, se contemplan fundamentos jurídicos para la gestión del talento humano en el sector público; y que dan legalidad al diseño e implementación de los diferentes planes, que en conjunto; conducen a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores.

De esta forma, el Hospital se compromete a ser una empresa del estado eficiente, con un talento humano competente, motivado y comprometido; a fin de cumplir los objetivos institucionales.

4. INFORMACIÓN DE BASE

4.1. Planta actual de personal

PLAN DE CARGOS DE LOS EMPLEOS DE LA E.S.E.				
VIGENCIAS			2023	
CODIGO CARGO	GRADO	DENOMINACIÓN DE LOS CARGOS DECRETO 785 DE 2005	HORAS DIARIAS	NUMERO DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO				
85	3	Gerente E.S.E.	8	1
72	2	Subgerente Científico	8	1
90	1	Subgerente	8	1
Subtotal			24	3
NIVEL ASESOR				
105	1	Asesor (Control Interno)	8	1
Subtotal			8	1
CARGOS DEL ÁREA DE LA SALUD				
NIVEL PROFESIONAL				
213	5	Médico Especialista (Anestesiología)	8	1
213	5	Médico Especialista (Ortopedia y Traumatología)	8	1
213	5	Médico Especialista (Ginecología)	16	2
211	4	Médico General	40	5
214	4	Odontólogo	8	1
242	4	Profesional Especializado Área Salud	8	1
217	4	Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	48	6
219	3	Profesional Universitario	8	1
219	2	Profesional Universitario	8	1
237	2	Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriología y Laboratorio Clínico)	16	2
243	2	Enfermero	24	3
237	2	Profesional Universitario Área de la Salud (Psicología)	8	1

201	1	Tesorero General	8	1
Subtotal			208	26
NIVEL TÉCNICO				
367	4	Técnico Administrativo	8	1


367	3	Técnico Administrativo	8	1
323	2	Técnico Área de la Salud	8	1
323	1	Técnico Área de la Salud	16	2
Subtotal			40	5

NIVEL ASISTENCIAL				
440	8	Secretario	8	1
412	7	Auxiliar Área de la Salud	288	36
412	6	Auxiliar Área de la Salud	8	1
412	5	Auxiliar Área de la Salud	8	1
412	4	Auxiliar Área de la Salud	8	1
412	4	Auxiliar Área de la Salud	8	1
407	3	Auxiliar Administrativo	80	10
440	3	Secretario	8	1
412	2	Auxiliar Área de la Salud	40	5
412	1	Auxiliar Área de la Salud	96	12
407	1	Auxiliar	8	1
447	1	Celador	8	1
Subtotal			568	71
TOTAL			848	106

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 17 de 40

4.2. Matriz de riesgos

Los riesgos que actualmente se encuentran asociados al proceso de gestión del talento humano en el hospital se describen a continuación:

		HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.VALLE DEL CAUCA NIT: 891900441-1						CÓDIGO:DE-PL-FO-01 VERSIÓN: 1 FECHA: 06/01/2021 TRD: PÁGINA: 1 de 1				
		MAPA DE RIESGOS POR PROCESOS						CALCULO RIESGO INHERENTE		MANEJO DEL RIESGO		
PROCESO	OBJETIVO DEL PROCESO	IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO				CONSECUENCIAS	PROBABILIDAD	IMPACTO	ZONA RIESGO	TRATAMIENTO DEL RIESGO	ACTIVIDADES DE CONTROL	RESPONSABLE
		RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS								
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar actividades que le permitan a la entidad contar con un personal idóneo,	Posesionar o Realizar un Encargo a un Servidor sin los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y Competencias de la	Cumplimiento o de requisitos para ejercer un cargo, falta de control de los mismos al momento del análisis	No verificación de los requisitos establecidos en el Manual de Funciones y lista de chequeo	Sanciones legales, pecuniarias, mala praxis, rehabilitación del servicio en algunos casos		2 Improbable	4 Mayor	ALTA	REDUCIR	Verificación de requisitos por talento humano y oficina jurídica	Talento Humano

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO

competente y motivado, necesario para prestar los servicios con eficacia y eficiencia	Entidad.									
	Inadecuado Manejo y Administración de las Historias Laborales	Inadecuada administración de las historias laborales	Desconocimiento de la normatividad en cuanto a la administración y manejo de las Historias Laborales.	Multas y sanciones disciplinarias	2 Improbable	4 Mayor	ALTA	REDUCIR	Lista de chequeo para verificar requisitos de cumplimiento en las historias laborales, verificación de requisitos en el total de historias laborales	Talento Humano
	Mal servicio por parte del talento humano de la institución.	Situaciones de inadecuado tratamiento de los usuarios en los diferentes servicios por parte de los empleados, generando	1. Alta rotación del personal contratista; Delegación de funciones de recepción de quejas a los auxiliares o secretarías de los jefes de área o servicio. 2.	Deterioro en la prestación de servicios	2 Improbable	4 Mayor	ALTA	REDUCIR	1. Realizar inducción al personal que ingresa a la institución. 2. Diseñar estrategias de retención del personal ajustable a modificaciones	Talento Humano



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
 RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
 VALLE DEL CAUCA
 Nit: 891900441-1

CÓDIGO: TH-AH-PL-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 04/1/2023

TRD:

PÁGINA: 19 de 40

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
 HUMANO

			inconformidad en los servicios prestados	Inconformidad del personal frente a sus superiores.							3. Establecer y socializar el conducto regular de la institución	
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

ESTI CIÓN DEL TALENTO HUMANO	Implementar los planes estratégicos e institucionales del área de Talento Humano, de manera eficiente y acorde a la normatividad vigente.	Impertinencia en las actividades propuestas en la planeación estratégica y previsión del Talento Humano	Se refiere a las situaciones generadas por la inadecuada planeación estratégica del talento humano ocasionando así la desorientación constante en la consecución de los objetivos institucionales.	1. Falencia en el diseño y aplicación de herramientas de diagnóstico situacional del talento humano en la E.S.E. 2. Planeación de un programa que no cumpla con la disponibilidad presupuestal. 3. Disminuir el valor asignado a otras actividades. 4. Aumento en la cantidad de personas involucradas. 5. Diseño de programas con	1. Planeación de un programa que no cumpla con la disponibilidad presupuestal. 2. Sobrecargas laborales en el nivel administrativo y asistencial ocasionando cansancio y estrés en el personal 3. Déficit en la planta de personal del hospital 4. Inasistencia a las capacitaciones programadas generando reprocesos. 5. Sobrecostos Quejas y sugerencias por parte del personal no gestionadas a tiempo. 6. El no cumplimiento de los objetivos estratégicos. 7. Realizar actividades que son necesarias pero que	1 Rara vez	4 Mayor	MODERADA	REDUCIR	1. Plantear estructuración en la planta de cargos de la E.S.E. 2. Estimar posibles variaciones del programa de bienestar social. 3. Aplicar encuestas de identificación de necesidades de bienestar. 4. Planificar con tiempo suficiente las actividades a realizar. 5. Aplicar encuestas de identificación de necesidades de capacitación. 6. Planificar en	Talento Humano



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1**

CÓDIGO: TH-AH-PL-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 04/1/2023

TRD:

PÁGINA: 21 de 40

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO**

				actividades poco asertivas	no estaban incluidas en el programa, o reducir las actividades a realizar 8.No estimar el alcance real de los programas de talento humano						equipo con los líderes de procesos las capacitaciones del año	
--	--	--	--	----------------------------	--	--	--	--	--	--	---	--

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Elaborar oportunamente la liquidación de salarios, prestaciones sociales, aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud y parafiscales para efectuar el pago a los funcionarios vinculados a la planta de personal y demás obligaciones de pagos a terceros contraídos por la entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales del	Errores parciales en la liquidación de nómina	Errores constantes que interfieren en el proceso de liquidación de nómina	1. Inconsistencias con el sistema empleado para la liquidación de nómina (problemas técnicos). 2. Error humano en la gestión de nómina.	Disgusto en el personal afectando el clima laboral	1 Rara vez	4 Mayor	MODERADA	REDUCIR	Monitorear antes de las fechas de corte el sistema empleado por la institución	Talento Humano



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1**

CÓDIGO: TH-AH-PL-02

VERSIÓN: 01

FECHA: 04/1/2023

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO
HUMANO**

TRD:

PÁGINA: 23 de 40

	Hospital Departamental San Rafael de Zarzal.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD: PÁGINA: 24 de 40

5. DIAGNÓSTICOS

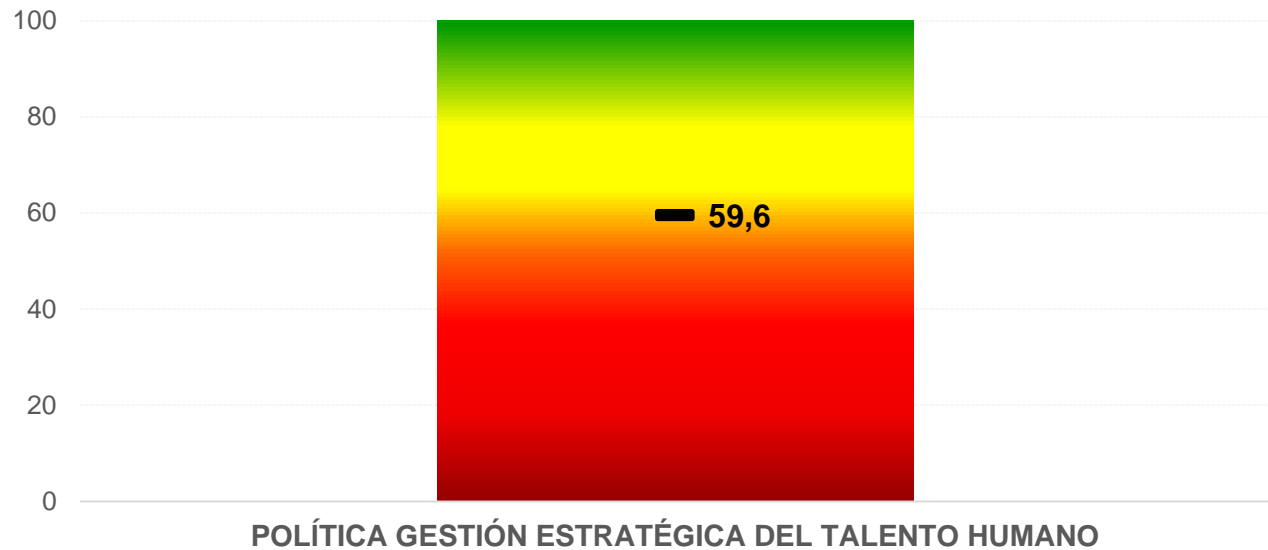
5.1. Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el diagnóstico de la gestión Estratégica del Talento Humano en el hospital. Para el entendimiento del comportamiento en la implementación de los elementos que conforman la política perteneciente al modelo integrado de planeación gestión (MIPG) se debe tener en cuenta la siguiente observación:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

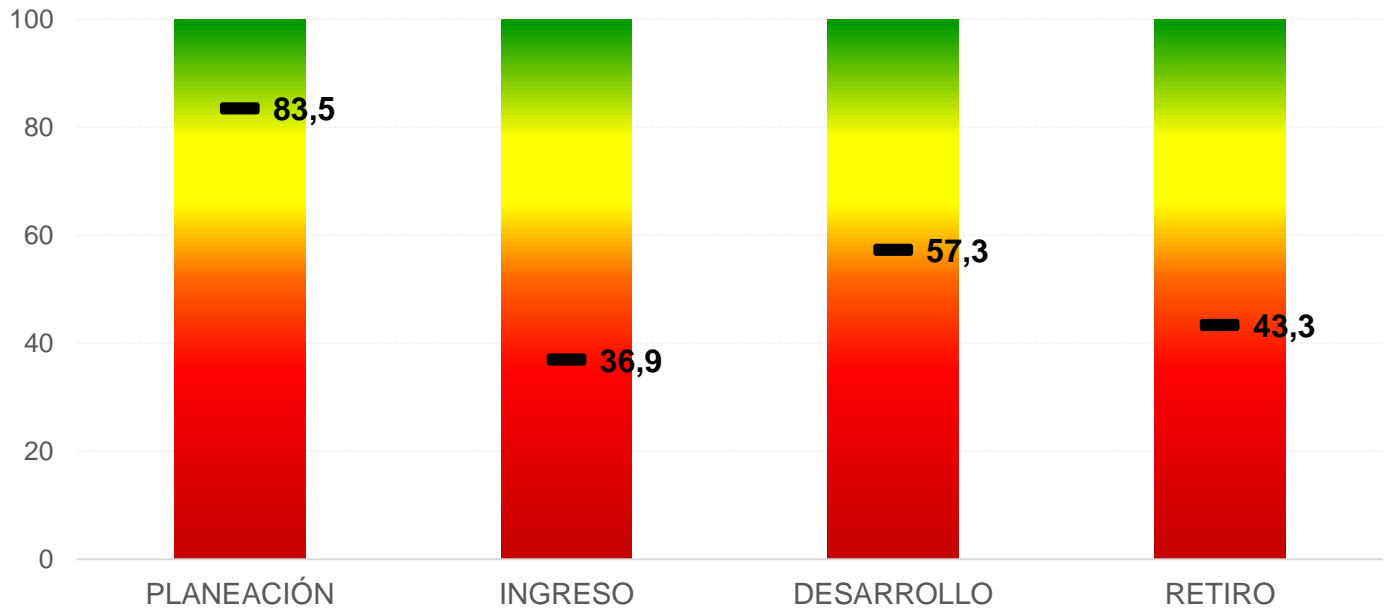
Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

Calificación total



Esta Calificación corresponde al porcentaje de implementación de todos los elementos de la gestión estratégica del talento humano en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E, como se evidencia la calificación es de 59,6 puntos lo que indica que la empresa se ubica en un nivel 3, nivel básico operativo alto y posiblemente con tendencia a presentar mejoría hacia un nivel de transformación.

Calificación por componentes



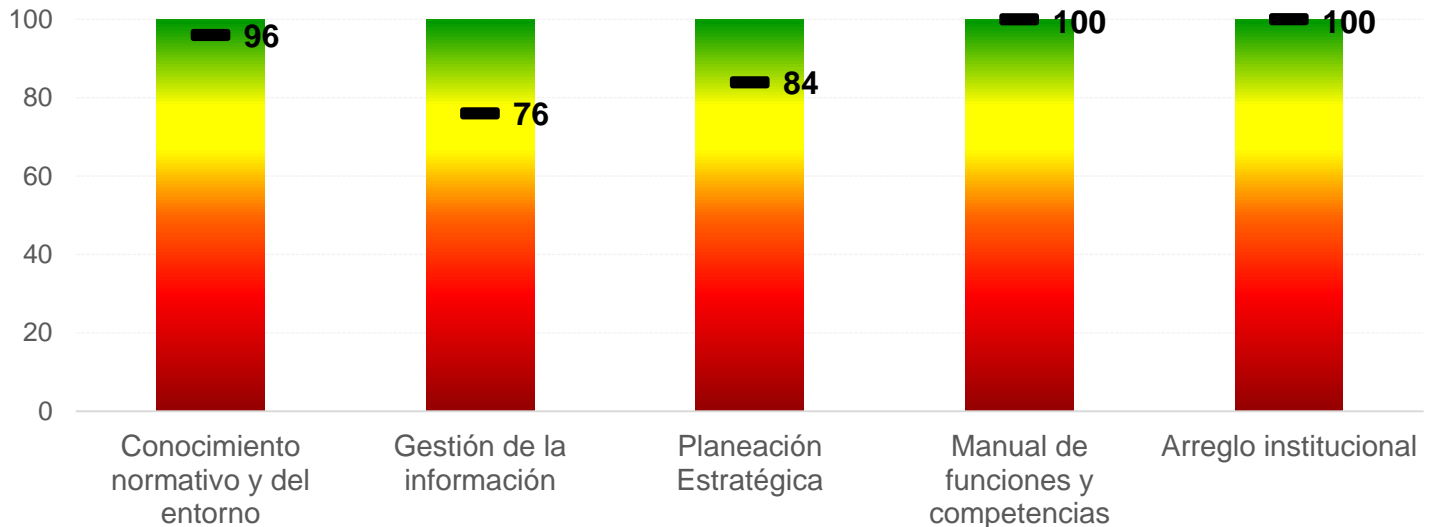
El análisis de los resultados por componente revela un desequilibrio en los resultados esperados. Sin embargo, el componente que presenta mayor avance es el de planeación. Este componente recopila los subcomponentes de los programas planteados en la planificación estratégica y se alinea de manera significativa con los lineamientos de la función pública. Por lo tanto, se encuentra en un nivel de transformación que es importante para la empresa.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/1/2023
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	TRD: PÁGINA: 27 de 40

Calificación por categorías

Categorías del componente 1:

Planeación

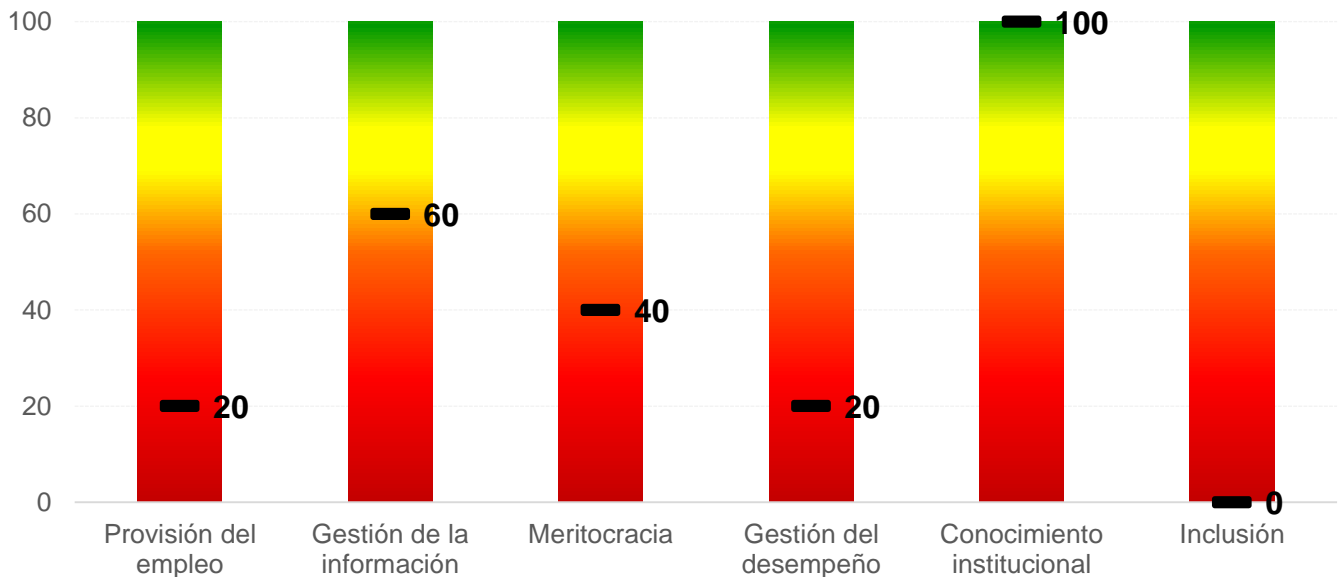


El componente de planeación presenta resultados positivos, con altos niveles de gestión y un gran avance respecto a la evaluación anterior. Esto demuestra que se continúa consolidando. La gestión de la información, por su parte, se encuentra en un nivel considerablemente positivo, aunque es el componente con el menor porcentaje de evaluación. Se recomienda acceder a la información disponible del personal en las bases de datos de la institución, para diseñar planes que incluyan las rutas de crecimiento y análisis de datos. Esta recomendación está alineada con las actividades sugeridas por la matriz GETH en su apartado ruta filtro, que tienen que ver con la cultura de la calidad y la integridad, y el entender a las personas a través del uso de datos.

Calificación por categorías

Categorías del componente 2:

Ingreso

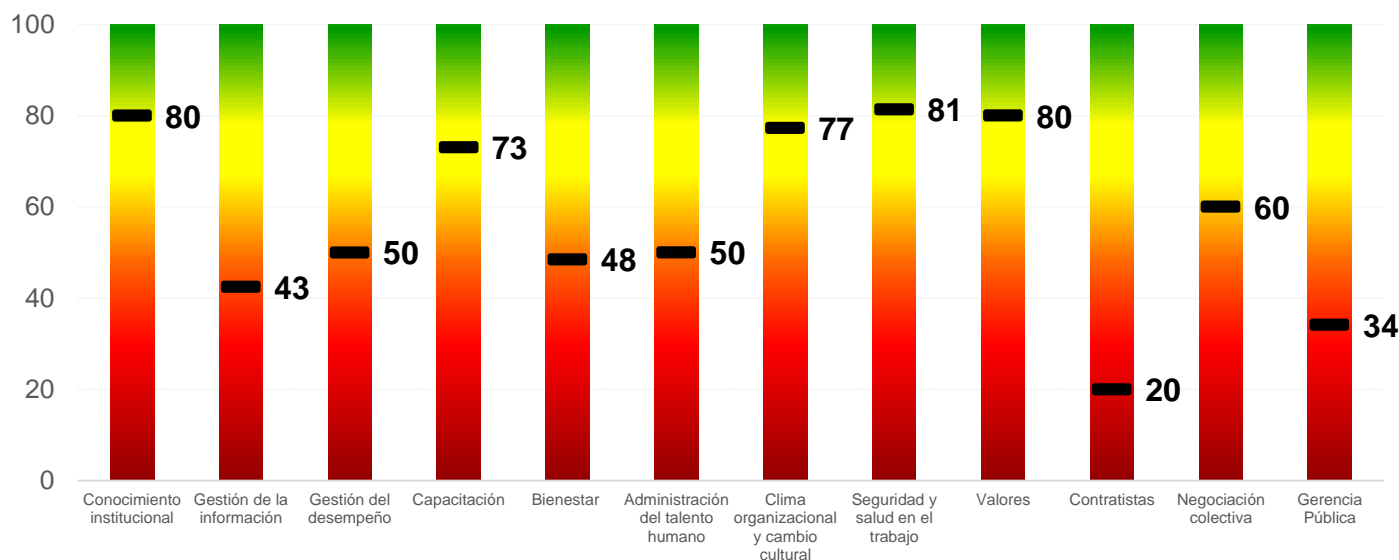


El componente de ingreso se encuentra en un nivel básico operativo medio, lo que significa que tiene algunos procesos establecidos, pero aún existe margen de mejora. Se recomienda emprender acciones que estén señaladas en la ruta de la calidad, la ruta del crecimiento y el análisis de datos.

Calificación por categorías

Categorías del componente 3:

Desarrollo



La categoría desarrollo presenta una fluctuación notoria en los resultados obtenidos, especialmente en los subcomponentes que se refieren a los procesos que involucran a los contratistas, bienestar, la gestión del desempeño y de la información. Esto indica que existen oportunidades de mejora en estas áreas.

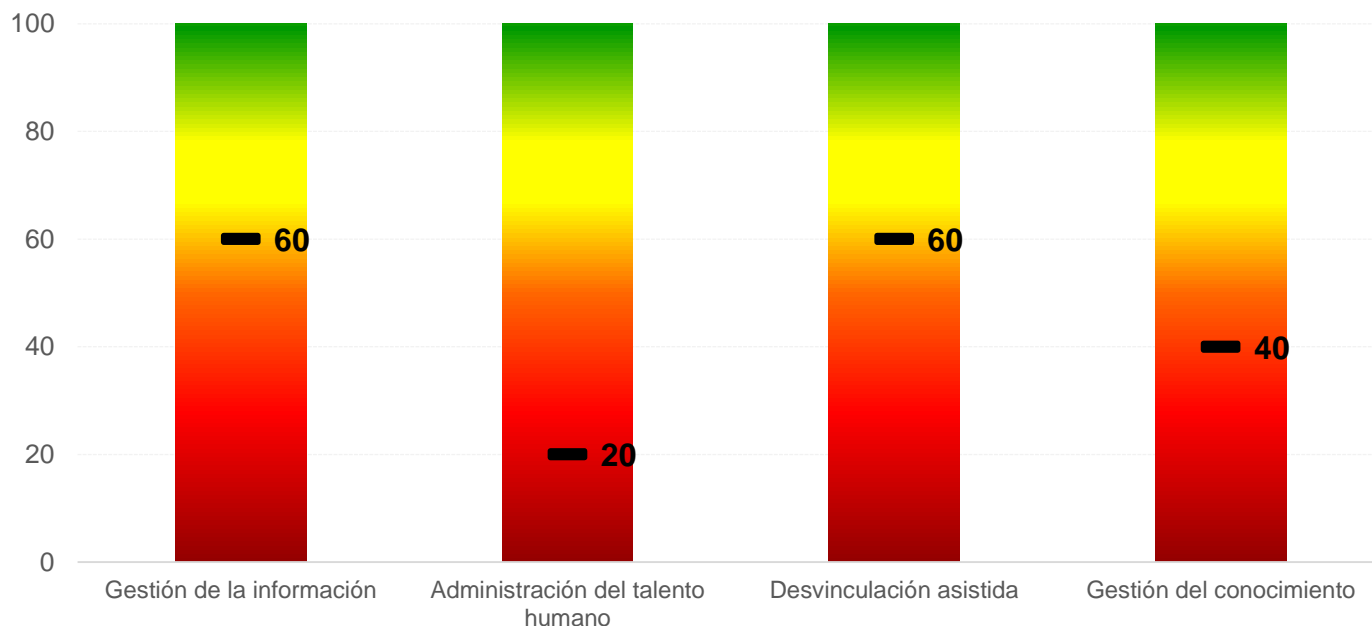
Para abordar estas oportunidades, se recomienda articular las acciones de desarrollo en torno a las rutas de creación de valor. Por ejemplo, las capacitaciones podrían centrarse en temas de interés general que desarrollen el conocimiento institucional e incentiven el desempeño laboral. También se podrían crear espacios de ocio y esparcimiento que tengan en cuenta las necesidades de bienestar de los empleados; lo anterior, haciendo uso de los datos recopilados en los diagnósticos de necesidades.

Estas acciones ayudarían a garantizar que el desarrollo de los empleados sea efectivo y contribuya al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Calificación por categorías

Categorías del componente 4:

Retiro



El componente retiro es uno de los componentes que requiere mayor atención. Para mejorarlo, se pueden adoptar estrategias que permitan que la gestión del talento humano sea factor clave en la satisfacción del personal que se desvincula del hospital.

Estas estrategias podrían incluir:

- Una comunicación efectiva con el personal que se retira, que les permita comprender las razones de su desvinculación y los beneficios que recibirán.
- Una atención personalizada, que les ayude a resolver cualquier inquietud o duda que tengan.
- Una despedida digna, que les permita sentirse valorados por su trabajo y su contribución al hospital.

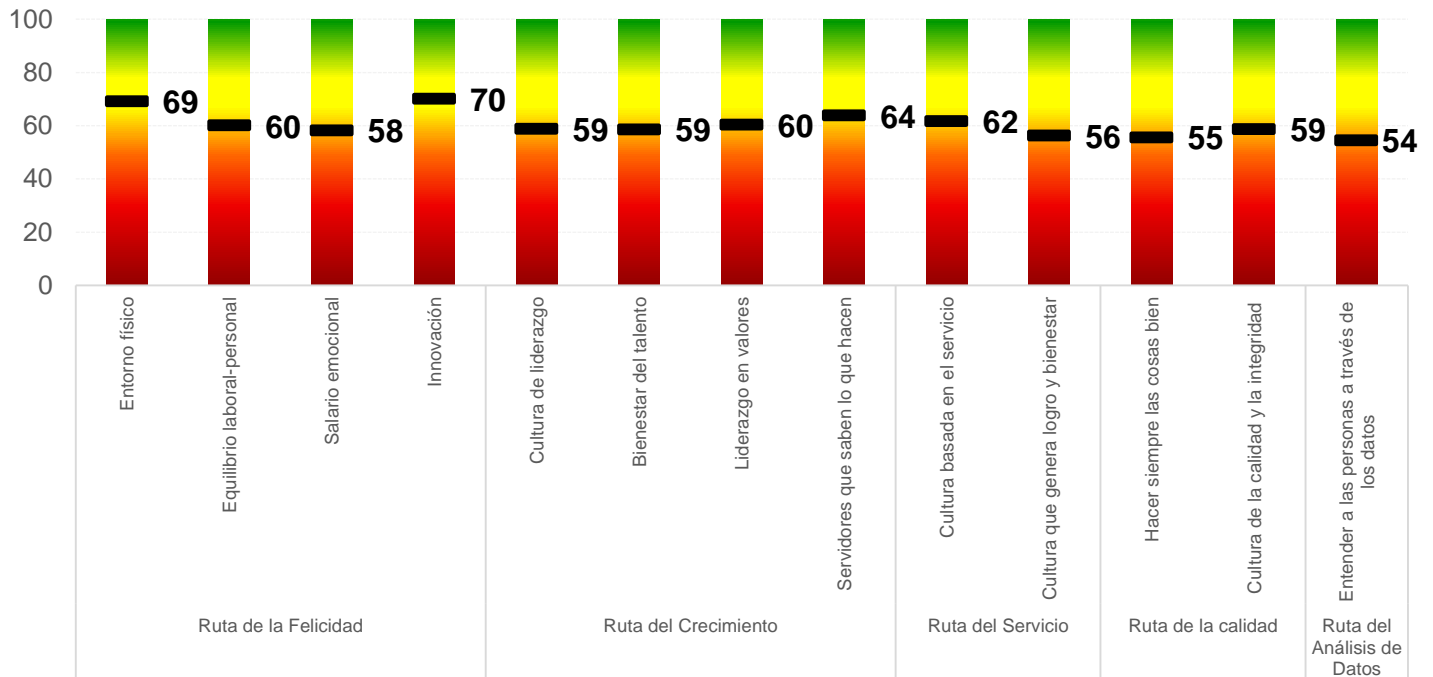
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 04/1/2023
		TRD:
		PÁGINA: 31 de 40

Estas estrategias ayudarían a garantizar que el personal que se desvincula del hospital se sienta satisfecho con su experiencia y que tenga una imagen positiva de la organización.

5.2. Resultados rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	69
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	58
		- Ruta para generar innovación con pasión	70
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	59
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	60
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	59	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	62
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	56
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	57	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	55
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	59
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	54	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	54

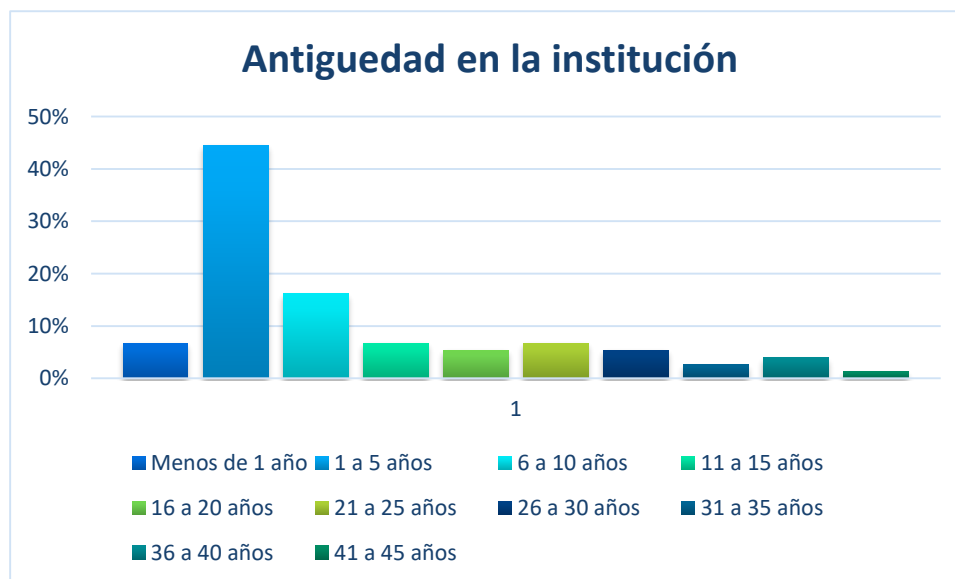
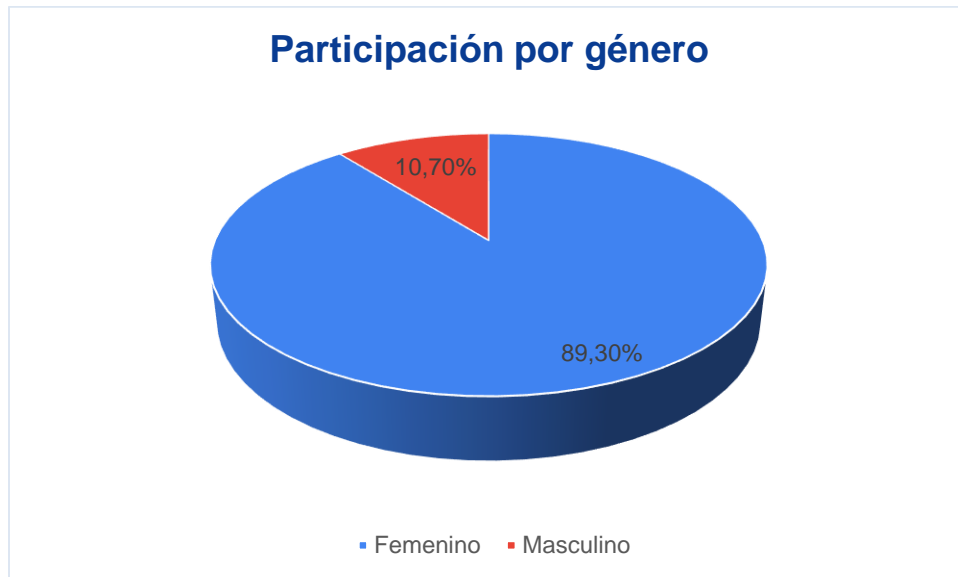
Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



El resultado del diagnóstico de la gestión del talento humano es un insumo fundamental para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano. Este diagnóstico permite identificar las debilidades en relación con las rutas de creación de valor de la gestión del talento humano y la percepción de los funcionarios sobre las mismas.

A partir de estas debilidades, se diseñan las alternativas que se traducen en planes y programas para fortalecer los aspectos que recibieron menor puntaje. Esto orienta la gestión hacia la mejora progresiva y asertiva del clima y cultura organizacional de la entidad.

5.3. Diagnóstico de necesidades de bienestar social y capacitación





	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 24/01/2024
		TRD:
		PÁGINA: 35 de 43

Actividades con mayor predominancia por ítem evaluado

A continuación, se presentan las actividades con mayor número de elección que han sido seleccionadas por el personal en la encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar

Actividades en las que le gustaría participar en su tiempo libre	
a. Deporte individual	
Natación	21
Caminatas	29
Ciclo rutas	28
Otra	8
b. Deporte colectivo	
Futbol	8
Baloncesto	6
Voleibol	6
c. Deporte autóctono	
Rana	4
Tejo	3
d. Actividades culturales	
Danzas	14
Talleres manuales	33
Cine	34
e. Actividades autocuidado	
Jornadas de relajación	43
Talleres de alimentación saludable	32
Entrenamiento deportivo	34

Zumba	26
Participaría en jornadas de promoción y prevención	
Salud visual	60
Semana de la salud	55
Manejo de las emociones	50
Higiene oral	47
Actividades en las que le gustaría participar con su familia	
Día del niño	31
Vacaciones recreativas	44
Halloween	30
Novenas navideñas	40
Día de la familia	58
Cuentería y chistes	18
Tardes de cine	52
Celebración de cumpleaños	47
Priorización de actividades	
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	1
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	2
Actividades de integración familiar	3
Pre pensionados - preparación para la pensión	3
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	4
Conferencias y charlas motivacionales	5

Frente a la priorización de actividades, cabe resaltar que las actividades de integración familiar

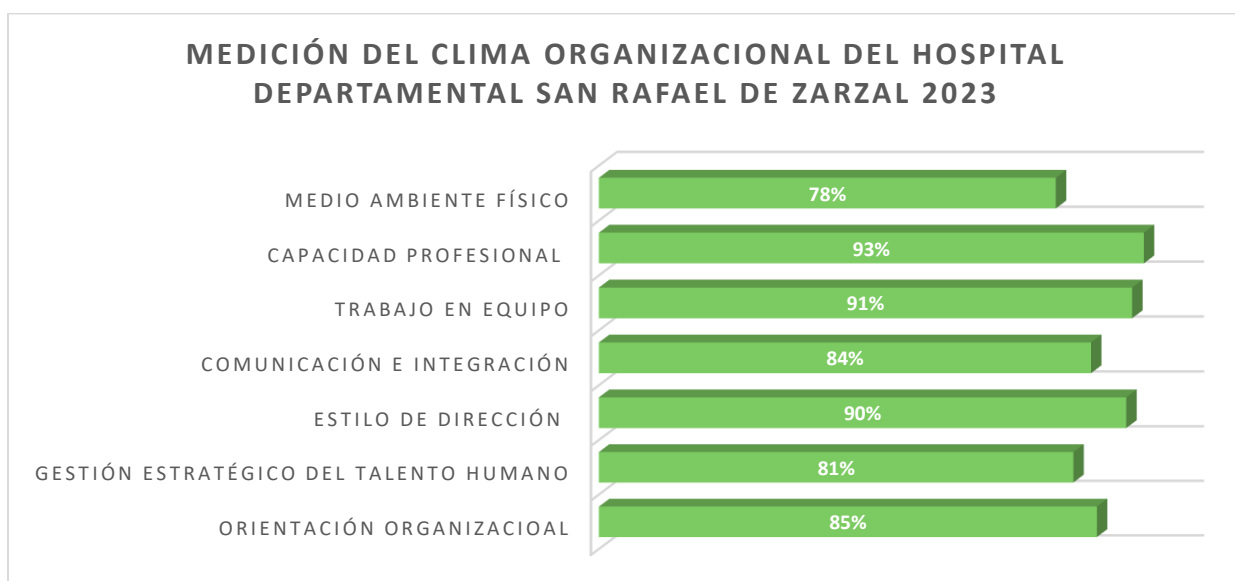
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024
		TRD: PÁGINA: 37 de 43

y de pre pensionados-preparación para la pensión obtuvieron porcentualmente la misma consideración; razón por la cual ambas se ubicaron en el puesto N° 3.

5.4. Resultados de evaluación de clima organizacional

Resultados medición de clima organizacional de acuerdo a las 7 dimensiones

A continuación, se presenta de manera gráfica los resultados obtenidos tras la aplicación del documento anexo de la función pública para medir el clima laboral en las instituciones públicas. Las dimensiones evaluadas presentan de manera general un comportamiento positivo hacia la satisfacción del talento humano respecto al clima laboral, ya que la medición está sobre el 80% o con tendencia hacia este; es importante aclarar que para obtener este valor condensado se promedian los resultados de las diferentes opciones de respuesta que permiten definir si los diferentes factores son favorables o desfavorables en términos de percepción del talento humano. Vale mencionar que la institución se encuentra en un proceso de transformación en sus procesos y procedimientos encaminados hacia mejorar la atención en salud en calidad y humanización, dicho lo anterior se analizan los ítems por dimensiones para así entender a más detalle la percepción de los funcionarios.



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024
		TRD:
		PÁGINA: 38 de 43

5.5. Resultados identificación de la cultura organizacional

RESULTADOS EVALUACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL 2023		
RESULTADOS POR COMPONENTES	COMPORTAMIENTO	COMPORTAMIENTO
	ACTUAL	IDEAL
Liderazgo	73%	78%
Motivación	66%	86%
Comunicación	59%	81%
Toma de decisiones	48%	53%
Metas de la organización	57%	72%
Mediciones de control	52%	68%

La evaluación demuestra que el hospital cuenta con factores altamente calificados en liderazgo, comunicación y motivación del talento humano ya que desde la gerencia se ha ido transformado la atención en salud, empezando por el estilo de liderazgo que la administración ha reconocido como clave en el establecimiento de relaciones sanas con el talento humano, pues; al tener claro que si se tiene como una prioridad el cliente interno para obtener resultados a nivel de productividad y el mejoramiento en la atención al usuario se podrá obtener resultados favorables y un reconocimiento por parte de la junta directiva y por la comunidad en general por la gestión.

Algunos cambios que han permitido afianzar la cultura organizacional del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal son:

- Actualización del logo del hospital
- Asignación de colores representativos del hospital
- Cambios en la planta física de la institución (fachada, adecuación en áreas asistenciales)
- Compra de equipos y modernización de áreas administrativas

Finalmente se puede decir, que el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal cuenta con una cultura orientada a la tarea en la que es indispensable el planteamiento de métodos en la

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02 VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024 TRD: PÁGINA: 39 de 43

que se tiene en cuenta al talento humano por medio de una comunicación con líderes de proceso empoderando a los diferentes equipos de trabajo, conformando estructuras participativas en aquellos que se observan con potencial para el cumplimiento de objetivos.

6. ALCANCE

Los procesos de talento involucran a los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad, periodo fijo y aquellos contratados por terceros que desempeñan funciones en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E.

7. ESTRATEGIAS

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., en cumplimiento de los lineamientos brindados en la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, ha elaborado el Plan Estratégico de Talento Humano, que se encuentra alineado con las actividades planeadas por la división de personal.



Este plan se concentra en fortalecer las áreas con menor puntuación en la matriz GETH, así como las demás áreas identificadas, con el objetivo de cerrar las brechas entre el estado actual y el estado deseado mediante la implementación de acciones efectivas.

Gestión integral del talento humano

Como se mencionó en los objetivos específicos, se estructurarán y ejecutarán planes de

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	<p>CÓDIGO: TH-AH-PL-02</p>
	<p>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>VERSIÓN: 01</p> <p>FECHA: 24/01/2024</p> <p>TRD:</p> <p>PÁGINA: 40 de 43</p>

capacitación, bienestar y un plan anual de vacantes para gestionar el talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público. Se analizará y reestructurará el área de talento humano si es necesario, validando y socializando el manual de funciones y competencias de los cargos. Se fomentará una cultura de trabajo correcta y eficiente acorde a la situación actual del hospital. Evaluación y seguimiento

El gerente de la empresa y el subdirector administrativo podrán evaluar el grado de cumplimiento de las metas anuales para determinar la eficiencia de las estrategias y diseñar nuevas acciones para alcanzar los resultados deseados durante el periodo gerencial.

8. PLANES TEMÁTICOS

8.1. Plan de vacantes y previsión del talento humano

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. elabora un Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano que tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva. Este plan incluye los siguientes aspectos:

- Identificación de las vacantes
- Provisión de las vacantes

8.2. Plan de bienestar social

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. reconoce que el talento humano es su principal activo, por lo que implementa un Plan de Bienestar Social que busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, dicho plan; reconoce y estimula el desempeño de los funcionarios, tanto grupal como individualmente.

8.3. Plan institucional de capacitación

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., en cumplimiento de su misión de “Ofrecer servicios de salud de calidad a la población del municipio de Zarzal y sus alrededores”, reconoce al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la institución.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado, se ha propuesto fortalecer

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024
		TRD:
		PÁGINA: 41 de 43

los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC). Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

8.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. está comprometido con la salud y el bienestar de sus funcionarios, por lo que implementa un Plan de Seguridad Social y Salud en el Trabajo que busca prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Este plan incluye las siguientes acciones:

- Identificación de los factores de riesgo laboral: El plan de seguridad social y salud en el trabajo identifica los factores de riesgo laboral a los que están expuestos los funcionarios, para poder implementar medidas de prevención.
- Control de los factores de riesgo laboral: El plan de seguridad social y salud en el trabajo implementa medidas de control para eliminar o reducir los factores de riesgo laboral identificados.
- Promoción de la salud y el bienestar: El plan de seguridad social y salud en el trabajo promueve la salud y el bienestar de los funcionarios a través de actividades de sensibilización y educación.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. Indicadores de talento humano

La oficina de talento humano dispone de indicadores que permiten llevar el seguimiento a los objetivos y actividades planteadas mes a mes los cuales evalúan la funcionalidad del programa de bienestar social e incentivos, el plan institucional de capacitación y el programa de inducción general, a continuación, se describen los indicadores a emplear:

- **Nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas:** Número de

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02 VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024 TRD: PÁGINA: 42 de 43

capacitaciones programadas /Total capacitaciones ofertadas *100

- **Cobertura de las capacitaciones:** Número de personas capacitadas /Total personas convocadas a la capacitación *100
- **Eficacia del programa de bienestar social e incentivos:** Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas *100
- **Cobertura del programa de bienestar social e incentivos:** Número de funcionarios impactados / Número de funcionarios contratados *100
- **Ejecución del presupuesto del programa de bienestar social e incentivos:** Presupuesto ejecutado / Total del presupuesto *100
- **Cobertura del programa de inducción general:** Número de personal inducido / Número de personal contratado *100

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-02 VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 24/01/2024 TRD: PÁGINA: 43 de 43

WEDGRAFÍA

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91638>
- https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-departamento-administrativo-de-la-funcion-publica-dafp-lo-define-como-las-actividades-destinadas-a-la-prevencion-y-control-de-las-enfermedades-prof/28585938#:~:text=Sectorial%20e%20Institucional,El%20Departamento%20Administrativo%20de%20la%20Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica%20%E2%80%93%20DAFP%2C%20lo%20define,ambientales%20f%C3%AAsicos%2C%20qu%C3%ADmicos%20o%20biol%C3%B3gicos.
- <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/4.PDF/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1544563692214>

Elaboro: Alexis Devia Gallego – Asesor de talento humano

Reviso: Hedilberto Rivadeneira Gutiérrez – Subdirector administrativo

Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo – Gerente E.S.E