1. Introducción

la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025 en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestros servidores públicos.

En línea con las directrices del ESE Hospital Rosario Pumarejo de López dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante políticas de incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

El presente plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el MIPG, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en dicho modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano de este hospital, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de sus servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, máxime que hay vacantes por suplir, donde se deben respetar estos parámetros.

2. Generalidades

Definir los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, Valledupar- Cesar, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

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

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme.

Finalmente, el Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales. Así, la oficina de talento Humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

3. Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Dependencia de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Certificación Electrónica – CETIL.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Resolución 517 y 519 de 2 de diciembre de 2024	Crea la planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo de López Empresa Social del Estado de Valledupar César y la planta de personal con carácter temporal en el Hospital Rosario Pumarejo de López.	Talento Humano.
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)	Talento Humano.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006.	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 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)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
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.	Planes y programas
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 Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano

Fuente: Elaboración propia de talento humano

4. Alcance

El Plan Estratégico de Recursos Humanos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Hospital: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

5. Objetivo General

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de Función Pública, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del teletrabajo y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

5.1. Objetivos Específicos

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- Surtir el procedimiento del concurso en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

6. Propósito

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

7. Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Recursos de Humanos son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes.
- Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.

8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

8.1. Disposición de información

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es fundamental disponer de información actualizada y precisa para diseñar el Plan Estratégico del Recursos Humanos con los insumos necesarios que impulsen una gestión efectiva, generando un impacto directo en la productividad de los servidores y, consecuentemente, en el bienestar de los ciudadanos.

En este sentido, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López se basa en información actualizada proveniente de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el período comprendido entre 2023 y 2024.

8.2 Caracterización de la población.

A través de la Matriz de Caracterización de los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global y temporal como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL	Carrera Administrativa	Libre Nombramiento Remoción	Periodo Fijo	Planta Temporal	Total general
Directivo	0	12	2	0	14
Profesional	45	3	0	15	63
Asesor	0	1	1	0	2
Técnico	3	0	0	0	3
Asistencial	13	1	0	60	74
Total	**61**	**17**	**3**	**75**	**156**

Conforme a lo expuesto, la Dirección de Talento Humano dispone de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

9. Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2022 - 2024.

9.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 81 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta un comparativo de los autodiagnósticos presentados en los años 2022 – 2023.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	Puntaje Matriz 2022	Puntaje Matriz 2023
RUTA DE LA FELICIDAD:	88	86
La felicidad nos hace productivos		
Entornos físicos		
Equilibrio de vida		
Salario emocional		
Innovación con pasión		
RUTA DEL CRECIMIENTO:	80	77
Liderando talento		
Cultura de liderazgo		
Liderazgo en valores		
Servidores que saben lo que hacen		
RUTA DEL SERVICIO:	77	75
Al servicio de los ciudadanos		
Cultura que genera logro y bienestar		
RUTA DE LA CALIDAD:	80	79
La cultura de hacer las cosas bien		
Hacer siempre las cosas bien		
Cultura de la calidad y la integridad		
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS:	82	87
Conociendo el talento		
Entendiendo personas a través del uso de los datos		

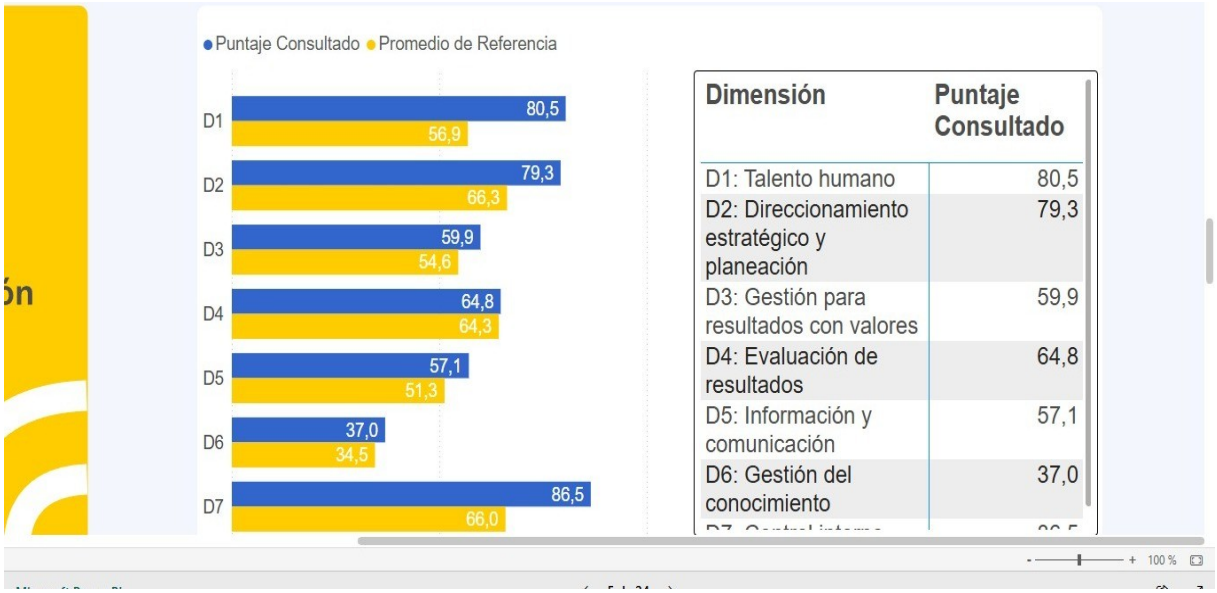
Fuente: Dirección de talento Humano

9.2. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados de la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II.

Dimensión D1 Talento Humano
Resultado: 80,5



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	80,5
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	79,3
D3: Gestión para resultados con valores	59,9
D4: Evaluación de resultados	64,8
D5: Información y comunicación	57,1
D6: Gestión del conocimiento	37,0

9.3. Resultados Medición - Clima Organizacional 2024.

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 44 servidores, Esta población consta de 14 hombres y 30 mujeres los cuales se encuentran clasificados en grupo etario entre los (29 – 68 años) clasificados además de esto en niveles de estudio, técnico, tecnológico, profesional y profesionales especializados, los cuales se encargan de ocupar cargos dentro de la organización como, contadores, secretariado, auxiliares administrativos, subgerente, tesorero, enfermeros, enfermeros especialistas, almacenistas y profesionales especializados del área de la salud, este selecto grupo participara de la realización de la encuesta de clima laboral que se ha preparado para ver cómo se encuentra la situación de clima laboral y como la perciben los mismos colaboradores de distintas áreas del hospital.

los resultados demostraron deficiencias en dimensiones como relaciones interpersonales con una puntuación de 2.4 ubicada en moderadamente insatisfactorio, sentido de pertenencia con una calificación de 2.3 interpretada como baja; valores colectivos con un promedio de 3,0 lo que quiere decir que están moderadamente dentro de lo normal.

Los resultados se muestran a continuación:

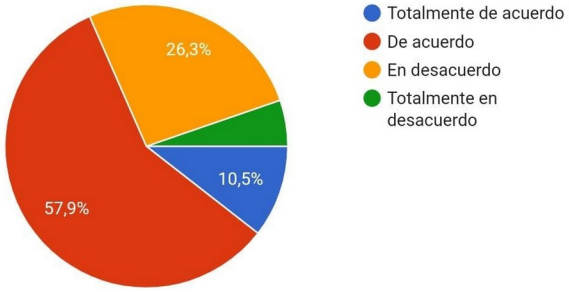
- **Gestión Estratégica del talento humano**
- **Orientación Organizacional**

Comunicación e integración

27.- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales

Copia

19 respuestas

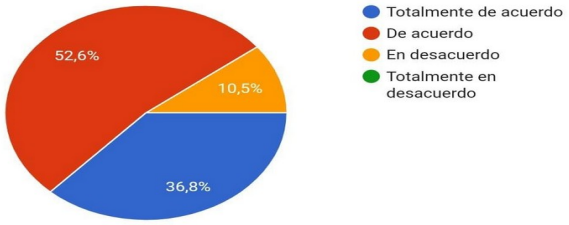


- **Trabajo En equipo**

33.- Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes

Copia

19 respuestas



Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan de Acción de Recursos Humanos que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada, partiendo del apoyo de la alta gerencia de la entidad en los procesos que se adelanten.

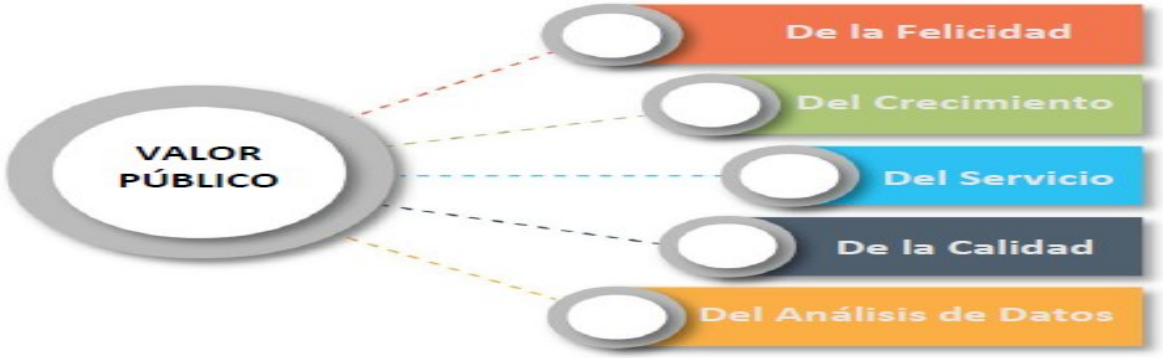
10. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2025

El Plan Estratégico de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Gestión y Plan de Desarrollo Institucional.

Para la creación de valor público, la dirección de talento humano de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López., se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con el siguiente detalle:

10.1 Rutas de Creación de valor



Convenciones Dimensiones - MIPG

- D1 Talento Humano.
- D2 Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- D3 Con Valores para Resultados.
- D4 Evaluación por Resultados.
- D5 Información y Comunicación.
- D6 Gestión del Conocimiento.
- D7 Control Interno.

11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

11.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

11.2. OBJETIVO

Adelantar el proceso del concurso en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta de personal en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López está conformada con un total de Ciento Cincuenta y Seis (156) cargos, distribuidos en Ochenta y Un (81) cargos de la planta global y Setenta y Cinco (75) cargos en la planta temporal (primera fase), creados mediante Resolución 517 y 519 del 02 de diciembre de 2024 para atender necesidades específicas de los servicios de la ESE. De los cuales el 39% corresponden a cargos de Carrera Administrativa; el 11% a cargos de Libre Nombramiento y Remoción; el 2% a cargos de periodo Fijo; los cargos de la planta temporal representan el 48% del total de la Planta de personal de la ESE.

Tipo de Vinculación	Nro. De Cargos	Porcentaje
Carrera Administrativa	61	39%
Libre Nombramiento y Remoción	17	11%
Periodo Fijo	3	2%
Temporal	75	48%
Total	**156**	**100%**

Fuente: Dirección de talento Humano

12. FORMALIZACION LABORAL

El Gobierno Nacional plantea como objetivo dignificar el trabajo en la Nación y los territorios a través de la racionalización de contratos por prestación de servicios, aportando a la justicia social, ambiental y económica con servidores y servidoras públicas orientadas hacia la productividad social en un Estado abierto. Por esta Razón, se ha planteado como meta la formalización de empleos mediante la creación de plantas temporales o permanentes.

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos del Gobierno Nacional establecido en el Artículo 82 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, en el marco de la formalización de empleo público con equidad con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, previsto en la circular conjunta circular conjunta No. 100-005 – 2022 - Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público En Equidad - Vigencia 2023; circular conjunta No. 100-006- 2023, y circular externa No. 100- 001-2024 - Formalización del Empleo Público; plantea para la vigencia 2025 continuar realizando la implementación del proceso de formalización laboral de la

ESE vinculando a 103 trabajadores correspondiente a la segunda fase del proceso formalización lo que representa el 14,67% de los trabajadores a vincular.

El objetivo de la formalización laboral en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio. Para ello, se tienen estudios de cargas laborales y definidos los recursos de talento humano que se necesitan para iniciar la implementación de las fases de la planta temporal.

Para adelantar el plan de formalización hay tres puntos clave: primero, proveer las vacantes que existen en cada entidad; segundo, ampliación de plantas globales; y tercero, crear plantas temporales en equidad y con vocación de permanecía. Adicionalmente, las entidades también podrán revisar mecanismos alternativos de vinculación acorde a la Ley.

12.1 Análisis de la disponibilidad de personal servidores temporales Para los servidores a ingresar por medio de la figura de Planta Temporal, deben cumplirse con los siguientes lineamientos:

- La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia; (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.

- Solo debe vincularse mediante contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, conforme a lo previsto en la ley de contratación estatal, únicamente al personal que requieran de acuerdo con las finalidades que la misma ley prevé y autoriza para esta modalidad de contratación.

- Agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán en condiciones de igualad, otorgarse como mínimo Un 10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, Incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017 y el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, Victimas de la violencia entre otras buscando siempre la paridad de género. Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos organismos y entidades de la Administraciones Publicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

13. Programa de Bienestar Social e incentivos.

13.1. OBJETIVO

Desarrollar condiciones de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida incluyendo a su núcleo familiar, que permita el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera presencial/virtual cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Actividades Pre pensionados
- Estrategia Salario Emocional
- Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad.
- Estrategia de recreación y deportes
- Actividades culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos
- Cambio organizacional
- Adaptación Laboral
- Promoción del uso de la bicicleta
- Día del servidor público
- Divulgar e implementar el programa servimos
- Analizar el tema de teletrabajo o trabajo en casa
- Analizar el desarrollo del programa de horarios flexibles.
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo)
- Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales (cumpleaños, fechas especiales, avisos de fallecimiento)

14. Plan institucional de capacitación

14.1. Objetivo

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

14.2. Descripción General del Plan

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que pretenden fortalecer las competencias individuales y colectivas para mejorar los procesos institucionales y alcanzar las metas establecidas.

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Decreto Ley 1567 de 1998, a través de la Dirección de Talento Humano de la Entidad, que lidera los procesos de Capacitación, Inducción y Reinducción, contempla las dimensiones de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación.

La Capacitación, en la Administración Pública Colombiana, tiene como propósito mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios1, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos y en las entidades públicas.

Para el La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López resulta fundamental promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento ético del servicio público a través del desempeño eficiente de sus Servidores, los cuales requieren estar actualizados en sus conocimientos y empoderados en sus habilidades y actitudes.

La Capacitación a su vez, está inmersa en los procesos de Desarrollo de Personal dado que, de conformidad con el Artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales que buscan fortalecer las competencias laborales de los servidores y “dar respuesta a los principios de complementariedad, integralidad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración de la carrera administrativa, profesionalización del servicio, economía, énfasis en la práctica y continuidad” (Decreto Ley 1567 de 1998).

14.3. ALCANCE

Inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto.

14.4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

- **Integralidad**: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

- **Objetividad**: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- **Participación**: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y

evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

- **Prevalencia del Interés de la Organización**: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **Integración a la Carrera Administrativa**: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las. Disposiciones sobre la materia.

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- **Énfasis en la Práctica**: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

14.5. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, 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.

14.6. PROGRAMAS DE RE INDUCCIÓN:

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 re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

14.7. FASES

- Sensibilización:
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad.
- Programación del Plan.
- Ejecución del Plan.
- Seguimiento del Plan.
- Evaluación de la eficacia del Plan.
- Retroalimentación

14.8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

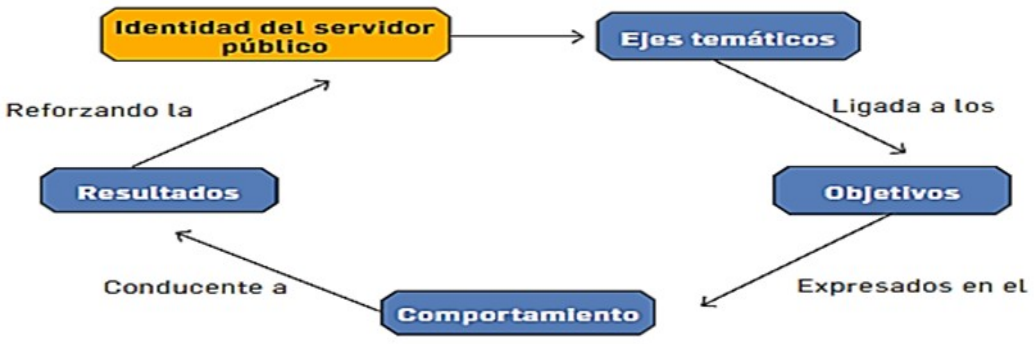
Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se realizaran reuniones de sensibilización para la estructuración de las necesidades de capacitación.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y áreas de apoyo a la gestión, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por los líderes de las unidades funcionales.

Por tal razón es pertinente crear e implementar Plan de Capacitación Institucional - PIC en la vigencia 2025, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

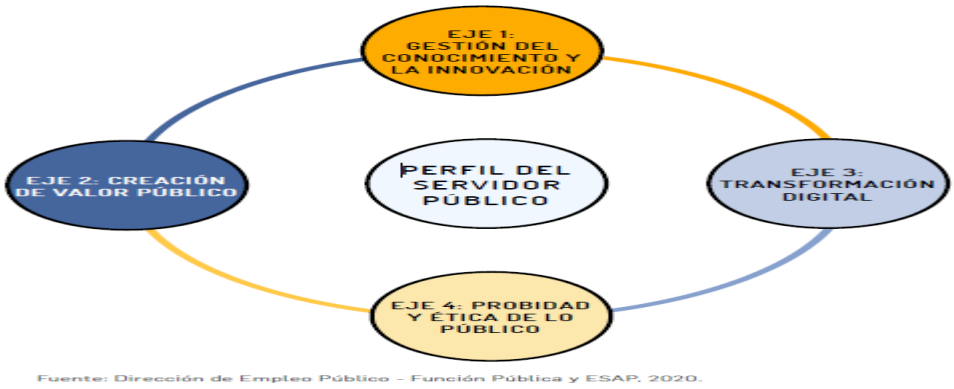
14.9. EJES TEMATICOS



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Ilustración 1Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el numeral 3.1 de este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (Ilustración 2) que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Ilustración Ejes Temáticos

14.10. PLAN DE INTERVENCION

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia.

14.11. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2025, son todos los funcionarios de planta, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, temporalidad de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II.

15. PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

15.1 Objetivo General

Desarrollar el Programa de Inducción del nuevo Servidor Público, familiarizándolo con el entorno, responsabilidades y exigencias del cargo, y para los servidores públicos vinculados, a través de la Reinducción actualizarlos respecto a los cambios organizacionales, que de cualquier forma afecten la estructura y funcionamiento de la Entidad, por reformas en la organización y sus funciones, en la misión institucional, valores o políticas.

15.2. Objetivos Específicos

- Contribuir en la adaptación de los nuevos servidores públicos a través de la ejecución de las fases del programa de Inducción por medio del suministro de información relevante al nuevo servidor público, que permita el ajuste oportuno a la cultura organizacional de la Entidad; mediante la socialización de la plataforma estratégica,

misión, visión, valores, estructura, procesos transversales y otros aspectos generales, que permitan la apropiación de la cultura de la ESE.

- Mantener actualizada la información de los procesos institucionales a través de las acciones de Reinducción con el propósito de comunicar, actualizar, fortalecer a los servidores públicos en relación con las políticas económicas, sociales, ambientales, planes, proyectos, programas, cambios de administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional de acuerdo con los cambios existentes dentro del entorno laboral.

15.3. Descripción General del Plan

En el marco del Decreto ley 1567 de 1998, la Inducción y reinducción tienen como propósito formar y capacitar en la facilitación y fortalecimiento de la integración del servidor a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la Función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico y participativo.

Es así, como la implementación del Plan de Inducción y Reinducción, permite a la Entidad familiarizar y afianzar conocimientos en lo referente a misión, visión, valores, reseña histórica, políticas, normas, servicios que presta la Entidad, plataforma estratégica, estructura orgánica, política de calidad, funciones y responsabilidades, normatividad y toda aquella información necesaria para la identificación del nuevo servidor con la entidad.

La inducción inicia con el Proceso de Provisión; éste cubre la Inducción Administrativa, Institucional, al cargo. Participan todos los Servidores Públicos inscritos en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales, Contratistas y Pasantes.

La Reinducción inicia con la identificación de la fecha en que debe realizarse de acuerdo con la periodicidad establecida en la normatividad legal vigente, que según el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, se debe realizar mínimo cada 2 años.

Una vez definida la fecha, se deben realizar las actualizaciones de las presentaciones consolidadas por cada una de las Unidades funcionales; con el propósito de actualizar la información para conocimiento de todo el personal de la ESE (independiente de su vinculación) y finaliza con el respectivo reporte.

15.4 Actividades

- Realizar el proceso de Inducción a los servidores que se vinculan por primera vez con la entidad .
- Diseñar el proceso de reinducción para todos los servidores y contratistas vinculados con la entidad en lo que tiene que ver con el nuevo lineamiento estratégico de la entidad.
- Desarrollar el Plan Padrino para los servidores que se vinculan por primera vez con la entidad y para quienes presentan situaciones administrativas que los llevan a cambiar de funciones.
- Implementar el plan de acogida para los servidores que se vinculan por primera vez con la entidad y que se trasladan de área o grupo de trabajo durante el semestre.

- Hacer trimestralmente seguimiento a los indicadores de Percepción de Calidad, cubrimiento de inducción – plan padrino y reinducción.

16. PLAN DE INTEGRIDAD

16.1. Objetivo General

Fortalecer la cultura de integridad en la entidad a través de actividades en pro de la lucha contra la corrupción.

16.2. Objetivos Específicos

- Promover la cultura de integridad de la entidad a través de actividades que faciliten la apropiación de los valores del código de integridad.
- Sensibilizar los aspectos relacionados con el conflicto de intereses.

16.3. Descripción General del Plan

Este plan promueve la cultura de integridad en la que se relaciona la interiorización de los valores institucionales y al conflicto de interés, en donde las normas, estructuras de gestión y la operación de los procesos contribuyen de forma conjunta a prevenir la corrupción y fomentar la ética.

La integridad es un componente esencial en el ámbito personal y laboral de cada persona, ya que hace posible que exista una concordancia entre el comportamiento, los principios éticos socialmente válidos como el respeto, y los principios de la entidad de la cual hace parte (Viloria, 2005).

Así mismo, el conflicto de interés se define como aquella situación que se presenta cuando un interés particular prevalente o ausente del interés general, causando un sesgo en la imparcialidad y objetividad de una decisión o acción (DAFP, 2022).

Por lo anterior, se evidencia la necesidad de contar con servidores públicos idóneos, capaces de ser coherentes con lo que se promulga en el código de integridad y la interiorización de valores como la honestidad, el respeto, el compromiso mismo para cumplir con su labora con calidad y excelencia, la diligencia y la justicia, como valores orientados al comportamiento integral de todos los servidores públicos del país.

16.4. Actividades

- Cápsulas de recordación Código de Integridad.
- Taller código de integridad.
- Cápsulas de recordación Conflicto de Interés
- Taller conflicto de interés.
- Sensibilización conflicto de interés y lucha contra la corrupción.
- Socialización de la metodología para la identificación y reporte de Conflicto de interés.

Nota: las capacitaciones asociadas con Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública, se

ejecutarán desde el Plan institucional de Capacitación y a través de capsulas en la plataforma Dinámica Gerencial.

17. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: **Ruta del Servicio y Ruta del Crecimiento.**

b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar	Evaluación eficacia de las acciones
Intervención de mejoramiento del clima laboral	Tomar en cuenta las debilidades reflejadas en la medición del clima laboral e intervenirlas.	1-ene-25	31-dic-25
Implementación del Código de Integridad	Implementar y socializar el código en la entidad y hacer seguimiento al cumplimiento o impacto del mismo.	1-ene-25	31-dic-25
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos en Función Pública	1-ene-25	31/12/2025
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Implementar actividades para los prepensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación.	1-ene-25	31-dic-25

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2023

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo

de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

18. Evaluación del plan

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

19. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

Nombre de la variable	Descripción	Componente variable	Formula
Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de capacitaciones	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento	(a/b) *100

Nombre de la variable	Descripción	Componente variable	Formula
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar e incentivos	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar e incentivos	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción	(a/b) * 100

20. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	**Leidis María Manjarrez Daza** *Profesional Especializado en Talento Humano*	**María Camila Capataz Salgado** *Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistema de Información*	**Duver Dicson Vargas Rojas** Agente Especial Interventor	**N/A**	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
002	31/01/2024	**Jesús Arregocés Molinares** *Profesional Especializado en Talento Humano*	**William Humberto Salgado Gamboa** *Subgerente Administrativo y Financiero*	**Duver Dicson Vargas Rojas** Agente Especial Interventor	**N/A**	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2024