

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ ARANGO

DIRECTOR

ARAUCA, 2025

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	OBJETIVO GENERAL	4
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	ALCANCE	4
4.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
5.	ORIENTADORES ESTRATÉGICOS	5
6.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	7
7.	PLANTA.....	7
8.	NÓMINA.....	8
9.	DIAGNÓSTICO	8
9.1.	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
9.2.	AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO ...	11
10.	CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES.....	13
12.	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	28
12.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES	28
12.2.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	28
12.3.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	29
12.4.	PLAN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL	30
12.5.	PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	31
12.6.	PLAN DE RETENCIÓN DE CONOCIMIENTO	32
12.7.	PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA	33
12.8.	PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	34

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. y en consonancia con la modernización de la administración pública, es fundamental alinear los lineamientos estratégicos con los planes de talento humano de la entidad. Por lo tanto, el presente Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) busca definir las acciones necesarias para el desarrollo de planes, programas y proyectos que mejoren la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso.

El PETH se enfoca en optimizar y fortalecer las competencias personales y laborales del personal, promoviendo una cultura de servicio humanizado. La gestión del talento humano se orienta a desarrollar capacidades, conocimientos, actitudes y valores que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos del hospital. Este enfoque se materializa a través de procesos integrales de ingreso, desarrollo y retiro del personal, alineados con la misión de prestar servicios integrales de salud con calidad, seguridad, innovación y responsabilidad social.

Buscando así fomentar un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado hacia la calidad y la excelencia institucional. La implementación de este plan se enmarca en la normativa vigente, incluyendo el Decreto Nacional 1499 de 2017, que establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y la Circular 100-001 de 2024, que orienta la formalización del empleo público y la formulación del PETH.

Con este plan, se propone no solo alcanzar los objetivos estratégicos, sino también crear un entorno laboral que promueva el crecimiento, la productividad y el desempeño del talento humano, asegurando así un servicio de salud de alta calidad para la comunidad. Este compromiso se alinea con la visión de ser reconocidos por la seguridad del paciente, la protección del medio ambiente y el trato humano al usuario, así como con los principios y valores éticos institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, responsabilidad, equidad, igualdad, calidad y humanización, orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, aprendizaje e innovación, integridad, transparencia y confianza, y toma de decisiones basada en evidencia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Optimizar la Gestión del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., alineando sus capacidades con los objetivos estratégicos de la entidad y promoviendo el mejoramiento continuo a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esto se enmarca en el objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano en las entidades públicas.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los índices de desempeño institucional del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., enfocándose en la dimensión de Talento Humano, para identificar recomendaciones basadas en los resultados del “*Desempeño Institucional en el Territorio, vigencia 2018*”. Permitiendo así, determinar áreas de mejora y refuerzo para el año 2025, alineándose con los principios de honestidad y justicia, y contribuyendo a la misión de prestar servicios de salud con calidad y responsabilidad social.
- Ejecutar la matriz GETH como herramienta de autodiagnóstico y planificación, con el fin de implementar las rutas de creación de valor como lo son Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad y Ruta del Análisis de Datos.
- Realizar una caracterización detallada de los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., para obtener un perfil claro y preciso de la fuerza laboral con el objetivo de garantizar la satisfacción y expectativas del trabajador y su familia.
- Formular los planes que componen el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH). Estos planes deben estar alineados con las necesidades de los servidores públicos, las recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y los principios y valores éticos institucionales, contribuyendo a la misión y visión del hospital.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. se aplica a todos los servidores públicos de la entidad, conforme a la normatividad vigente. Este plan abarca la detección de necesidades, así como el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el hospital, asegurando una gestión integral del talento humano que contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la mejora continua de los servicios de salud.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- **Decreto Nacional 1499 de 2017:** Establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos. Este modelo busca generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo los principios y normas para la administración del talento humano en el sector público. (Senado de la República de Colombia)
- **Decreto 1083 de 2015:** Compila las normas relacionadas con la administración del talento humano en el sector público, incluyendo aspectos como la selección, vinculación, capacitación, evaluación del desempeño y retiro del servicio. (Presidencia de la República de Colombia, 2015)
- **Circular 100-001 de 2024:** Orienta la formalización del empleo público y la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano, estableciendo plazos y lineamientos específicos para su elaboración y publicación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024)
- **Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH:** Proporciona lineamientos y recomendaciones específicas para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, incluyendo la elaboración del PETH. Esta guía es una herramienta clave para asegurar que el plan esté alineado con los objetivos estratégicos de la entidad y las normativas vigentes. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)
- **Normas de Calidad y Seguridad en el Trabajo:** Incluyen regulaciones como la *Resolución 0312 de 2019*, que establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. (Ministerio del Trabajo, 2024)

5. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS

Basados en el Decreto 612 de 2018, ARTÍCULO 1. 2.2.22.3.14, se integrarán los siguientes planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción:

- Plan anual de vacantes
- Plan institucional de capacitación – PIC
- Plan de bienestar social e incentivos

Calle 15 No. 16-17 Esquina, Arauca, Arauca | Teléfono: (607) 885 0030

Correo electrónico: contactenos@hospital-sanvicente.gov.co

Página Web: <https://www.hospital-sanvicente.gov.co/>

Página 5 de 37

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

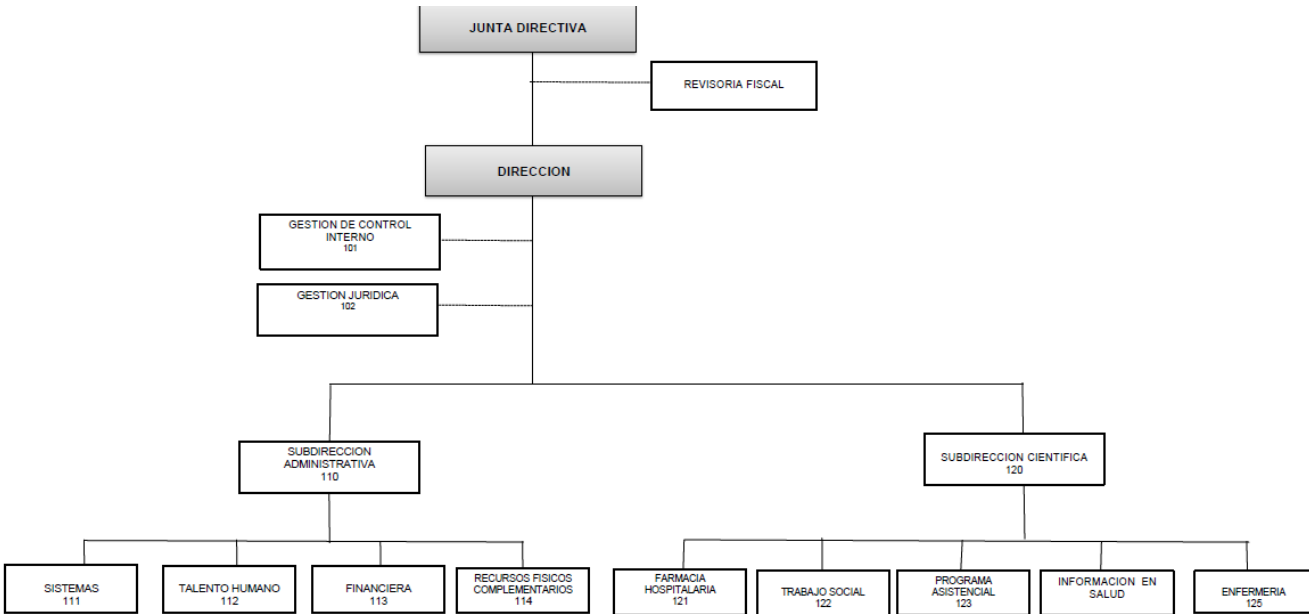
- d. Plan de clima laboral y riesgo psicosocial
- e. Plan de inducción y reinducción
- f. Plan de retención de conocimiento
- g. Programa de Desvinculación Asistida
- h. Plan seguridad y salud en el trabajo

Estos planes abordan las directrices clave para la gestión del talento humano, incluyendo:

- Reclutamiento y Selección
- Desarrollo y Capacitación
- Evaluación del Desempeño
- Retención de Talento
- Compensación y Beneficios
- Cultura Organizacional
- Gestión del Cambio
- Comunicación Interna
- Bienestar y Salud
- Cumplimiento Legal

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ilustración 1: Organigrama Aprobado Acuerdo 09 de 2022 Junta Directiva del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

7. PLANTA

Tabla 1: Listado de personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

No.	Descripción	Cantidad
1	Libre Nombramiento y Remoción	7
2	Servicio Social Obligatorio	13
3	Carrera Administrativa	114
4	Encargo en cargo de carrera	6
5	Periodo de Prueba	0
6	Nombramiento Provisional	50
7	Trabajadores Oficiales	20
8	Vacantes	12
Total, planta personal		222

Fuente: Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

8. NÓMINA

En el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., la administración de la nómina se realiza a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, aplicativo SIGEP II. Este sistema permite gestionar de manera eficiente y precisa toda la información relacionada con los servidores de planta de nuestra entidad.

El SIGEP II facilita el manejo de una base de datos cruzada, lo que nos permite acceder a información detallada y actualizada de cada uno de nuestros empleados. Entre los datos que se pueden consultar se incluyen:

- Nombres y apellidos completos
- Salario
- Nivel educativo
- Fecha de nacimiento
- Fecha de ingreso a la Entidad
- Primas técnicas
- Otros datos relevantes

Gracias a SIGEP II, podemos asegurar una administración de nómina transparente y eficiente, garantizando que todos los procesos relacionados con la gestión del talento humano se realicen de acuerdo con las normativas vigentes y las mejores prácticas del sector.

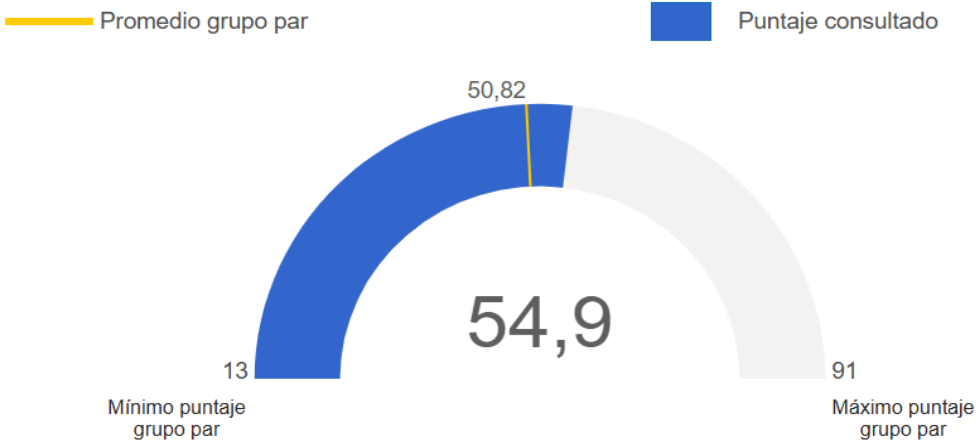
Este sistema no solo mejora la precisión y la eficiencia en la gestión de la nómina, sino que también proporciona una herramienta valiosa para la toma de decisiones estratégicas en la administración del talento humano. Al contar con información detallada y actualizada, podemos implementar políticas y programas que respondan mejor a las necesidades de nuestros empleados y contribuyan al logro de los objetivos institucionales.

9. DIAGNÓSTICO

9.1. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

9.2. El rendimiento del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. alcanzó un 54.9, como se muestra en la Ilustración 2.

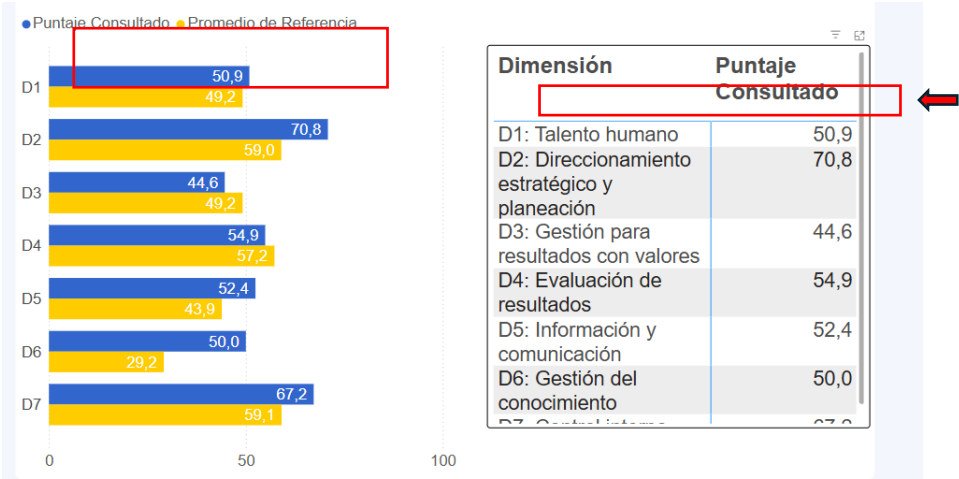
Ilustración 2: Índice de desempeño institucional del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2024.

En relación con las siete dimensiones de gestión y desempeño, la dimensión de Talento Humano, denominada internamente como "D1: Talento Humano", obtuvo un índice de 50.9, según se observa en la Ilustración 3.

Ilustración 3: Índices de las dimensiones de gestión y desempeño.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, 2024.

De acuerdo con las observaciones obtenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (2024) sobre los resultados del “Desempeño Institucional en el Territorio, vigencia 2018”,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

se pueden mejorar y reforzar durante el presente año según las siguientes recomendaciones, que se presentan a continuación:

- Aplicación de pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo, permitiendo la selección de un gerente público o de un servidor de libre nombramiento y remoción. Verificación desde el sistema de control interno.
- Diagnóstico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables, especialmente para servidores públicos con discapacidad.
- Acciones de mejora basadas en los resultados de la medición del clima laboral y documentación del proceso. Verificación desde el sistema de control interno.
- Eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
- Eje de creación de valor público en el Plan Institucional de Capacitación.
- Eje de gestión del conocimiento en el Plan Institucional de Capacitación.
- Eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
- Eje de transformación digital en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
- Eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación.
- Mecanismos suficientes y adecuados para la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.
- Proceso de capacitación que permita al servidor identificar cómo su labor contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017.
- Programa de inducción dirigido a todos los servidores, ejecutado preferiblemente en los primeros dos meses o antes de la posesión, incluyendo obligatoriamente el Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- Programa de reinducción ejecutado al menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluyendo obligatoriamente un proceso de actualización sobre normas de inhabilidades e incompatibilidades y moral administrativa.
- Actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
- Seguimiento del plan en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Construcción del plan en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Ejecución del plan en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Evaluación del plan en la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016.
- Plan de retiro para facilitar la adecuación a la nueva etapa de vida de los servidores que se retiran.
- Caracterización de los empleos, perfiles y funciones (de acuerdo con los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal) para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

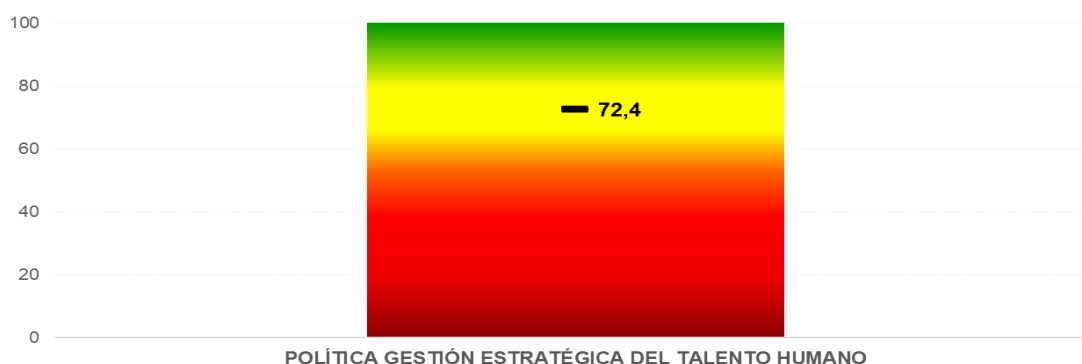
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- Caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Uso de diferentes canales y mecanismos para realizar la inducción a los gerentes públicos de la entidad.
- Verificación del cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde a la Ley 581 de 2000 para la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios (ley de cuotas), por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno.
- Verificación del cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2011 de 2017 para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno.
- Verificación del cumplimiento del plan estratégico de talento humano acorde al Decreto 2365 de 2019 para el acceso al empleo público de jóvenes entre 18 y 28 años, por parte de la alta dirección y/o el comité institucional de coordinación de control interno.

9.3. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

En el marco del diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., se ha llevado a cabo la ejecución de la matriz GETH como instrumento de autodiagnóstico y plan de acción. Este proceso se ha basado en los resultados de la autoevaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, realizada en diciembre de 2024.

Gráfico 1: Gráfica de calificación general de la actual política de la gestión estratégica del talento humano en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. de acuerdo con la matriz GETH.



Fuente: Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción Nivel Nacional y Nivel Territorial.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Tabla 2: Resultado de Rutas de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

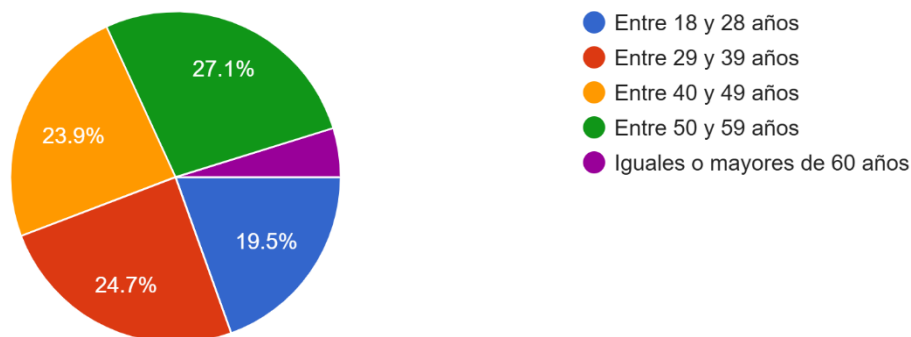
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	66
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	71
		- Ruta para generar innovación con pasión	76
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	67
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	66
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	75
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

Fuente: Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción
Nivel Nacional y Nivel Territorial.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

10. CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES

Gráfico 2: Rango de edad del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

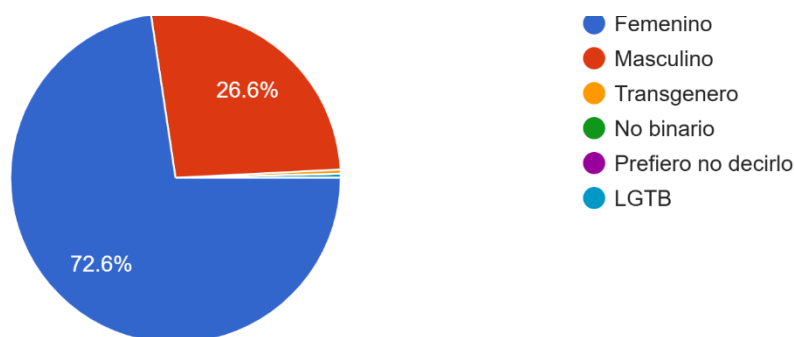
Análisis Gráfico 2: “Rango de edad del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”

- **Rango de edad entre 18 a 28 años:** Representa el 19.5% del personal. Además de indicar una presencia significativa de jóvenes en la institución, lo cual es beneficioso para la incorporación de nuevas ideas y energía, Permite promover actividades que fomenten la inclusión y diversidad, especialmente para jóvenes y género, en la planeación del talento humano de la entidad.
- **Rango de edad entre 29 a 39 años:** Constituye el 24.7% del personal. Este rango de edad sugiere una etapa de consolidación profesional, donde los empleados tienen experiencia y están en una fase activa de desarrollo de sus carreras. Es recomendable implementar procesos de capacitación que permitan a los servidores identificar cómo su labor contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo.
- **Rango de edad entre 40 a 49 años:** Representa el 23.9% del personal. Este grupo aporta una combinación de experiencia y estabilidad, siendo crucial para roles de liderazgo y mentoría dentro de la institución. Con estas cualidades es recomendable aplicar mecanismos suficientes y adecuados para la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.
- **Rango de edad entre 50 a 59 años:** Se puede evidenciar como el grupo más numeroso, con un 27.1% del personal. Este rango de edad refleja una alta experiencia y conocimiento acumulado, esencial para la toma de decisiones estratégicas y la continuidad operativa. Es imperativo desarrollar un plan de retiro para facilitar la adecuación a la nueva etapa de vida de los servidores que se retiran, asegurando la transferencia de conocimiento.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Iguales o mayores a 60 años:** Representa aproximadamente el 4.8%. Este grupo, aunque menor en número, aporta una vasta experiencia y sabiduría, pero también sugiere la necesidad de planes de sucesión y retención del conocimiento para asegurar la continuidad operativa a medida que estos empleados se acerquen a la jubilación. *Es necesario* implementar un diagnóstico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables, especialmente para servidores públicos con discapacidad.

Gráfico 3: Identidad de género del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis Gráfico 3: “Identidad de género del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

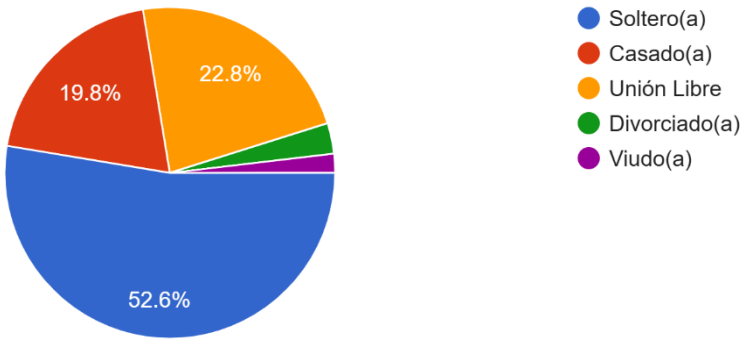
- **Femenino:** Representa el 73.5% del personal. Este grupo mayoritario indica una presencia significativa de mujeres en la institución, lo cual es beneficioso para promover la equidad de género y la diversidad en el entorno laboral.
- **Masculino:** Constituye el 25.7% del personal. Este grupo aporta una perspectiva importante y complementaria en la dinámica laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo inclusivo.
- **LGTBI:** Representa el 0.8% restante del personal. Este grupo, aunque menor en número, es crucial para fomentar la inclusión y el respeto por la diversidad en la institución.

Este análisis revela una distribución diversa en términos de identidad de género dentro del hospital, lo cual es beneficioso para la institución ya que promueve un entorno laboral inclusivo y equitativo. Sin embargo, también sugiere la necesidad de:

- **Acciones de mejora basadas en el clima laboral:** Implementar acciones basadas en los resultados de la medición del clima laboral y documentar el proceso, con verificación desde el sistema de control interno.

- **Actividades que promuevan la inclusión y la diversidad:** Fomentar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad, especialmente para jóvenes entre 18 y 28 años y género, en la planeación del talento humano de la entidad.

Gráfico 4: Estado civil del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

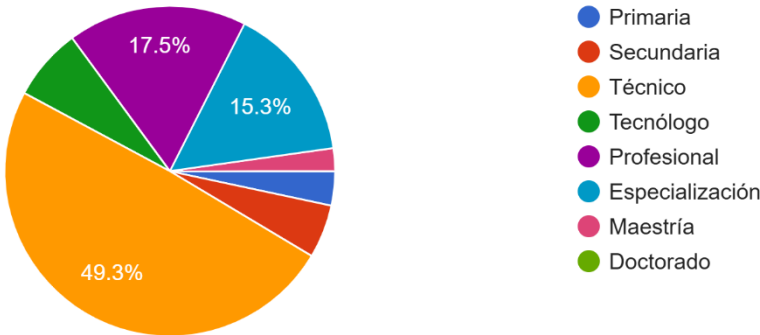


Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis Gráfico 4: “Estado civil del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

- **Soltero(a):** Representa el 52.6% del personal. Este grupo mayoritario indica una presencia significativa de personas solteras en la institución, lo cual puede influir en la dinámica laboral y las necesidades de bienestar.
- **Casado(a):** Constituye el 19.8% del personal. Este grupo aporta estabilidad y puede tener necesidades específicas relacionadas con el equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- **Unión Libre:** Representa el 22.8% del personal. Este grupo también contribuye a la diversidad en el estado civil y puede tener necesidades similares a las de los casados.
- **Divorciado(a):** Constituye el 3.0% del personal. Este grupo puede enfrentar desafíos específicos relacionados con la conciliación de responsabilidades laborales y personales.
- **Viudo(a):** Representa el 1.9% del personal. Este grupo, aunque menor en número, puede tener necesidades particulares de apoyo emocional y social.

Gráfico 5: Nivel de formación del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



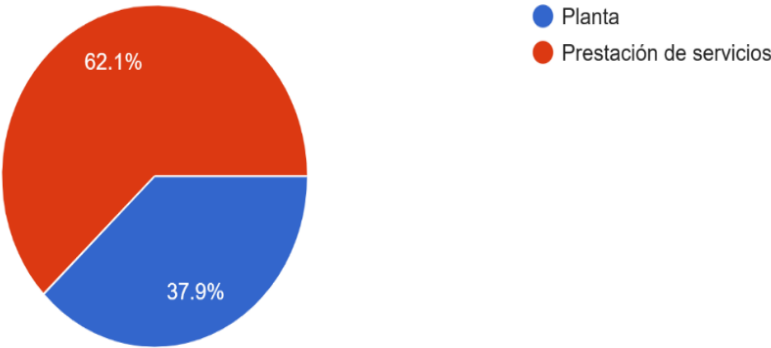
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis del Gráfico 5 “Nivel de formación del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”

- **Primaria:** Representa el 3.4% del personal. Este grupo, aunque menor en número, puede requerir programas de capacitación y desarrollo para mejorar sus competencias y habilidades.
- **Secundaria:** Constituye el 5.2% del personal. Este grupo puede beneficiarse de oportunidades de formación técnica y profesional para avanzar en sus carreras.
- **Técnica:** Representa el 49.3% del personal. Este grupo mayoritario indica una fuerte presencia de personal con formación técnica, lo cual es beneficioso para la operación diaria del hospital.
- **Tecnológica:** Constituye el 7.1% del personal. Este grupo aporta conocimientos especializados y puede desempeñar roles clave en la implementación de nuevas tecnologías y procesos.
- **Profesional:** Representa el 17.5% del personal. Este grupo aporta una base sólida de conocimientos y habilidades profesionales, esenciales para roles de liderazgo y toma de decisiones.
- **Especialización:** Constituye el 15.3% del personal. Este grupo aporta un alto nivel de especialización y experiencia, crucial para áreas específicas y complejas del hospital.
- **Maestría:** Representa el 2.2% del personal. Este grupo, aunque menor en número, aporta un nivel avanzado de conocimientos y habilidades, esenciales para la investigación y desarrollo.

Gráfico 6: Vinculación del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



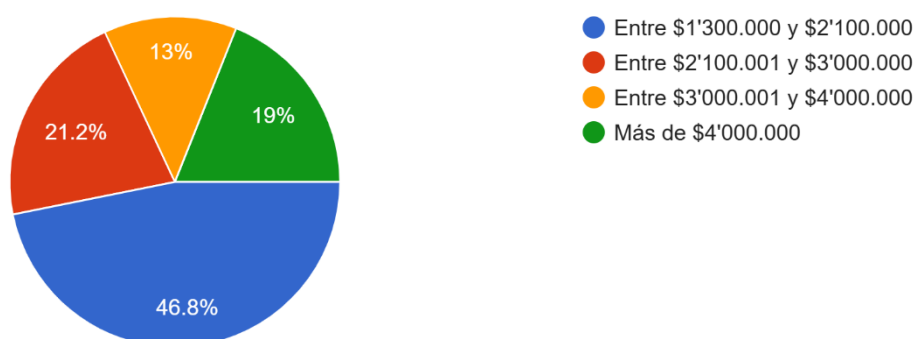
Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Análisis del Grafico 6 “Vinculación del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

- **Planta:** Representa el 37.9% del personal. Este grupo está compuesto por empleados permanentes que tienen una relación laboral estable y a largo plazo con la institución.
- **Prestación de Servicios:** Constituye el 62.1% del personal. Este grupo está compuesto por trabajadores contratados por prestación de servicios, lo cual implica una relación laboral más flexible y temporal.

Gráfico 7: Rango salarial mensual del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

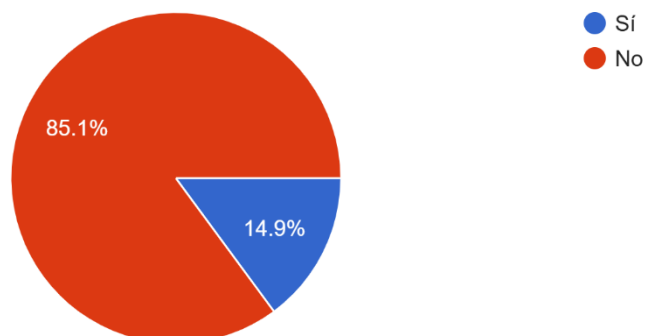
Análisis de Grafico 7 “Rango salarial mensual del personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

- **Entre \$1'300.000 - \$2'100.000:** Representa el 46.8% del personal. Este grupo mayoritario indica que una gran parte del personal se encuentra en el rango salarial más bajo.
- **Entre \$2'100.001 - \$3'000.000:** Constituye el 21.2% del personal. Este grupo se encuentra en un rango salarial medio-bajo.
- **Entre \$3'000.001 - \$4'000.000:** Representa el 13.0% del personal. Este grupo se encuentra en un rango salarial medio-alto.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Más de \$4'000.000:** Constituye el 19.0% del personal. Este grupo se encuentra en el rango salarial más alto.

Gráfico 8: Personal que cuenta con ingresos extras fuera de la Institución.

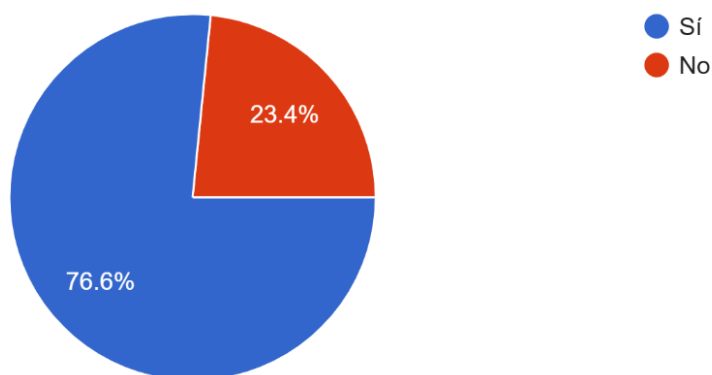


Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 8 “Personal que cuenta con ingresos extras fuera de la institución”:

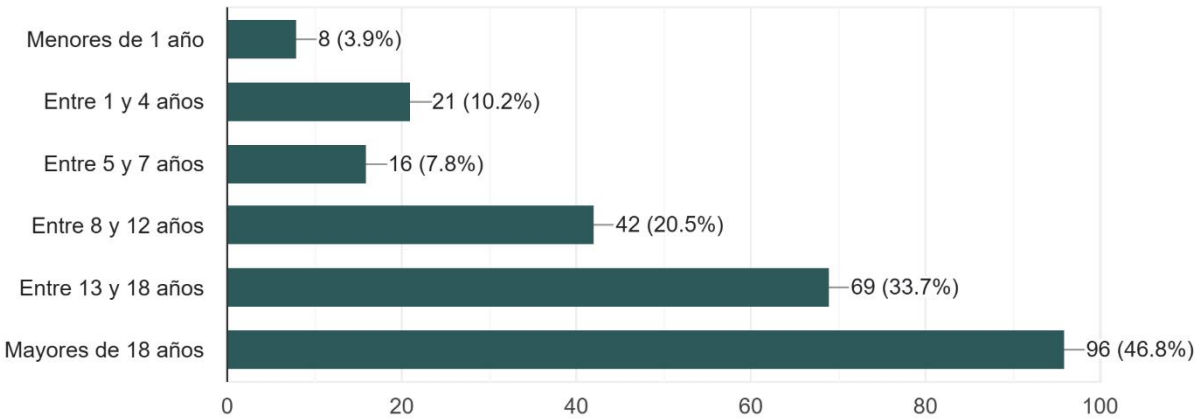
- **Tiene ingresos extra:** Representa el 85.1% del personal. Este grupo mayoritario indica que una gran parte del personal tiene fuentes adicionales de ingresos fuera de la institución, lo cual puede influir en su disponibilidad y compromiso laboral.
- **No tiene ingresos extra:** Constituye el 14.9% del personal. Este grupo no tiene fuentes adicionales de ingresos y puede estar más enfocado en sus responsabilidades dentro de la institución.

Gráfico 9: Personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que tienen hijos



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Gráfico 10: Rango de edad de los hijos del personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 9 “Personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que tienen hijos”:

- **Sí tienen hijos:** Representa el 76.6% del personal. Este grupo mayoritario indica que una gran parte del personal tiene responsabilidades familiares adicionales.
- **No tienen hijos:** Constituye el 23.4% del personal. Este grupo no tiene responsabilidades familiares adicionales.

Análisis de Gráfico 10 “Rango de edad de los hijos del personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

- **Menores de 1 año:** Representa el 3.9% de los hijos.
- **Entre 1 y 4 años:** Constituye el 10.2% de los hijos.
- **Entre 5 y 7 años:** Representa el 7.8% de los hijos.
- **Entre 8 y 12 años:** Constituye el 20.5% de los hijos.
- **Entre 13 y 18 años:** Representa el 33.7% de los hijos.
- **Mayores de 18 años:** Constituye el 46.8% de los hijos.

Este análisis revela una distribución significativa en términos de trabajadores con hijos y el rango de edad de sus hijos dentro del hospital. El hecho de que el 76.6% del personal tenga hijos sugiere que se deben implementar estrategias específicas para apoyar a estos trabajadores.

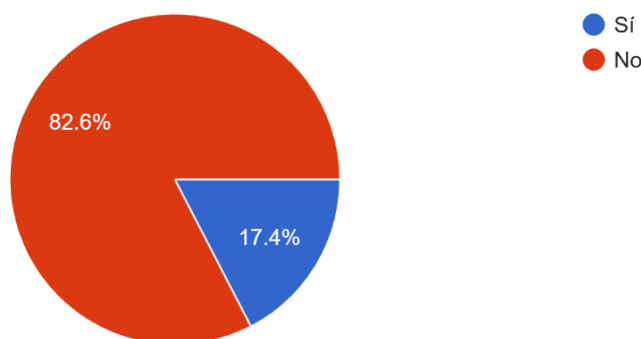
- Para los trabajadores que tienen hijos menores de un año (3.9%), se pueden generar estrategias como las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, para apoyar a las madres lactantes.
- Para aquellos con hijos menores de 18 años que representan el 76.1%, se pueden establecer ejes de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

entidad para que sus hijos se beneficien a través de cajas de compensación o actividades extracurriculares de acuerdo a los rangos de edad que cada hijo integra.

- Implementar programas de apoyo educativo y desarrollo personal para los hijos de los trabajadores, especialmente aquellos en edad escolar y adolescencia (1 a 18 años), para ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Gráfico11: Personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que tienen a su cargo persona con discapacidad (Física, Sensorial, etc.)



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 11 “Personal trabajador del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que tienen a su cargo persona con discapacidad”:

- **No:** Representa el 82.7% del personal. Este grupo mayoritario indica que la mayoría de los trabajadores no tienen responsabilidades adicionales relacionadas con el cuidado de personas con discapacidades en su núcleo familiar.
- **Sí:** Constituye el 17.3% del personal. Este grupo, aunque menor en número, tiene responsabilidades adicionales significativas relacionadas con el cuidado de personas con discapacidades en su núcleo familiar.

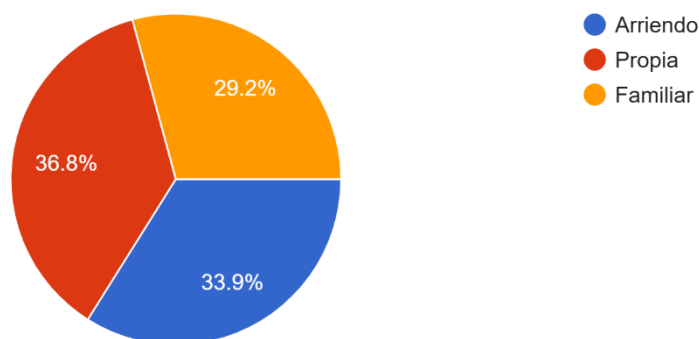
Este análisis revela que el 17.3% del personal tiene a su cargo familiares con discapacidades, lo cual puede influir en su disponibilidad y necesidades laborales. Para apoyar a estos trabajadores, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Diagnóstico de accesibilidad y ajustes razonables:** Realizar un diagnóstico de accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo para implementar ajustes razonables que faciliten el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares.
- **Programas de apoyo y bienestar:** Desarrollar programas específicos de apoyo y bienestar para los trabajadores que tienen familiares con discapacidades, incluyendo asesoramiento y recursos adicionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Flexibilidad laboral:** Implementar políticas de flexibilidad laboral que permitan a estos trabajadores cumplir con sus responsabilidades familiares sin afectar su desempeño laboral.
- **Asesoramiento y Acompañamiento:** Implementar mecanismos que permitan al funcionario acceder a beneficios de entidades estatales en pro del bienestar de su núcleo familiar.
- **Alianzas interinstitucionales:** Establecer alianzas con organizaciones que ofrezcan servicios y recursos para personas con discapacidades, beneficiando tanto a los trabajadores como a sus familiares.

Gráfico12: Tipo de vivienda en la que habitan el personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 12 “Tipo de vivienda en la que habitan el personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.”:

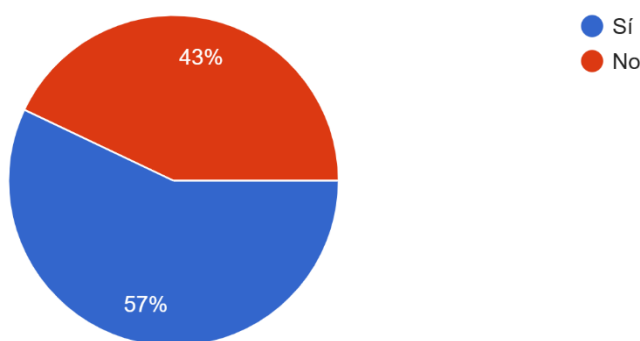
- **Vivienda propia:** Representa el 36.8% del personal. Este grupo mayoritario indica que una parte significativa del personal tiene estabilidad residencial, lo cual puede influir positivamente en su bienestar y compromiso laboral.
- **Vivienda arrendada:** Constituye el 33.9% del personal. Este grupo puede enfrentar desafíos relacionados con la estabilidad residencial y los costos de alquiler, lo cual puede afectar su bienestar financiero y emocional.
- **Vivienda familiar:** Representa el 29.2% del personal. Este grupo puede beneficiarse del apoyo familiar, pero también puede enfrentar desafíos relacionados con la convivencia y la falta de independencia.

Este análisis revela una distribución diversa en términos de tipo de vivienda dentro del hospital. Para apoyar a los trabajadores en sus diferentes situaciones residenciales, se pueden implementar las siguientes estrategias:

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Programas de apoyo financiero:** Desarrollar programas de apoyo financiero para ayudar a los trabajadores que viven en viviendas arrendadas a cubrir los costos de alquiler y mejorar su bienestar financiero.
- **Asesoramiento y recursos para la compra de vivienda:** Proporcionar asesoramiento y recursos para ayudar a los trabajadores interesados en comprar una vivienda propia, facilitando el acceso a créditos hipotecarios y programas de subsidios.
- **Programas de bienestar familiar:** Implementar programas de bienestar familiar que aborden las necesidades específicas de los trabajadores que viven en viviendas familiares, promoviendo la convivencia armoniosa y el apoyo mutuo.

Gráfico 13: Personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que practica actividad física.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 13 “Personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. que practica actividad física.”:

- **Sí practican:** Representa el 57% del personal. Este grupo mayoritario indica que una parte significativa del personal se involucra en actividades físicas, lo cual es beneficioso para su salud y bienestar general.
- **No practican:** Constituye el 43% del personal. Este grupo no participa en actividades físicas, lo cual puede tener implicaciones negativas para su salud y bienestar.

Para fomentar un estilo de vida saludable entre todos los trabajadores, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Programas de promoción de la salud:** Desarrollar programas de promoción de la salud que incentiven la práctica regular de actividad física entre todos los trabajadores.
- **Actividades grupales:** Organizar actividades grupales y eventos deportivos que promuevan la participación y el compromiso de los trabajadores en actividades físicas.
- **Educación y concienciación:** Implementar campañas de educación y concienciación sobre los beneficios de la actividad física para la salud y el bienestar general.

Calle 15 No. 16-17 Esquina, Arauca, Arauca | Teléfono: (607) 885 0030

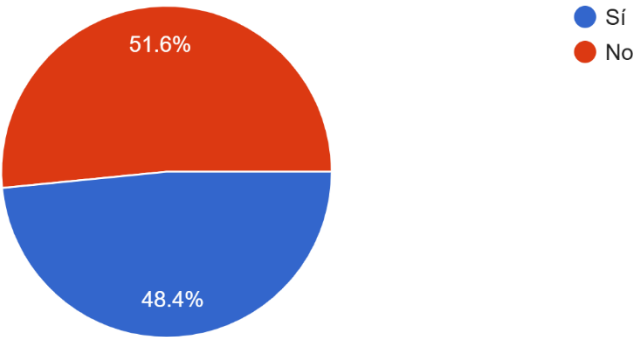
Correo electrónico: contactenos@hospitalsanvicente.gov.co

Página Web: <https://www.hospitalsanvicente.gov.co/>

Página 22 de 37

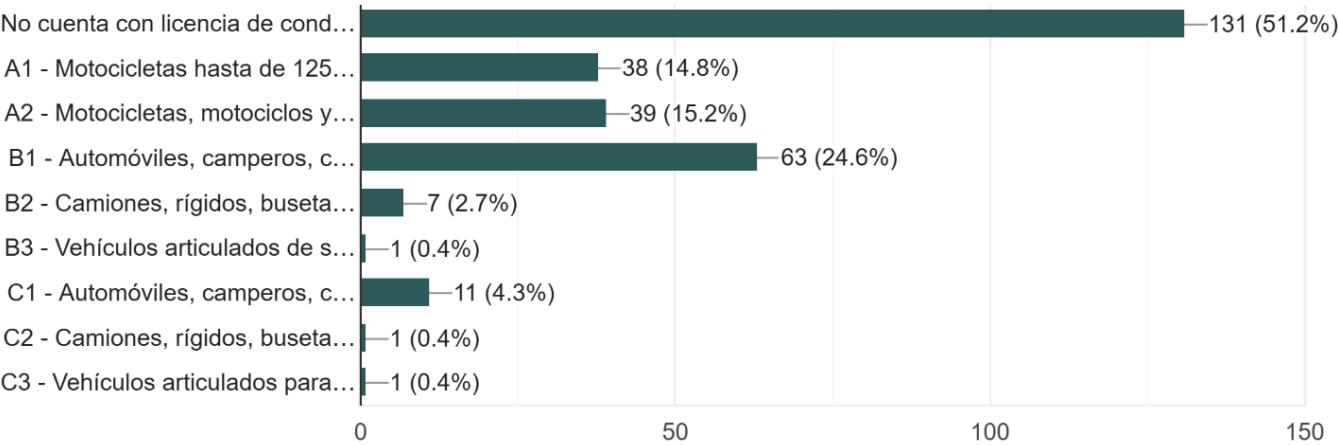
- Promoción del uso de la bicicleta:** Promover el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016, asociando esta iniciativa con estímulos para que más trabajadores se animen a venir al hospital en bicicleta. Estos estímulos pueden incluir flexibilidad horaria, reconocimiento público, o la provisión de instalaciones adecuadas para el estacionamiento de bicicletas.

Gráfico 14: Personal del Hospital San Vicente E.S.E. que cuenta con licencia de conducción.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Gráfico 15: Categoría de la licencia de conducción del Personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Análisis de Gráfico 14 "Personal del Hospital San Vicente E.S.E. que cuenta con licencia de conducción":

- Con licencia: Representa el 48.4% del personal.
- Sin licencia: Constituye el 51.6% del personal.

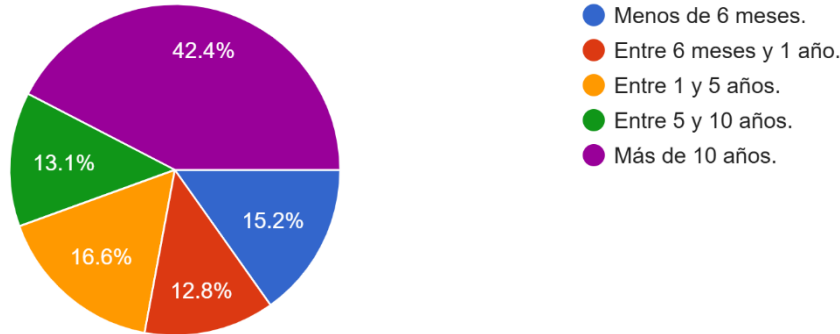
Análisis del Gráfico 15 "Categoría de la licencia de conducción del Personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.":

- **Categoría A1:** Constituye el 14.8% del personal. Para conducir motocicletas con cilindrada hasta de 125 c.c.
- **Categoría A2:** Representa el 15.2% del personal. Para conducir motocicletas con cilindrada mayor a 125 c.c.
- **Categoría B1:** Constituye el 24.6% del personal. Para conducir automóviles, camperos, camionetas y vehículos tipo van de servicio particular.
- **Categoría B2:** Representa el 2.7% del personal. Para conducir camiones rígidos, buses y busetas de servicio particular.
- **Categoría B3:** Constituye el 0.4% del personal. Para conducir vehículos articulados de servicio particular.
- **Categoría C1:** Representa el 4.3% del personal. Para conducir automóviles, camperos, camionetas y vehículos tipo van de servicio público.
- **Categoría C2:** Constituye el 0.4% del personal. Para conducir camiones rígidos, buses y busetas de servicio público.
- **Categoría C3:** Representa el 0.4% del personal. Para conducir vehículos articulados de servicio público.

Para fomentar la movilidad sostenible y cumplir con la Ley 1811 de 2016, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Promoción del uso de la bicicleta:** Promover el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, asociando esta iniciativa con estímulos para que más trabajadores se animen a venir al hospital en bicicleta. Estos estímulos pueden incluir incentivos económicos, reconocimiento público, o la provisión de instalaciones adecuadas para el estacionamiento de bicicletas.
- **Programas de educación vial:** Implementar programas de educación vial para aquellos trabajadores que no tienen licencia de conducción, facilitando su obtención y promoviendo una cultura de seguridad vial.
- **Fomento del transporte compartido:** Fomentar el uso de transporte compartido entre los trabajadores que tienen licencias de categorías B y C, promoviendo la reducción del uso individual de vehículos y contribuyendo a la sostenibilidad ambiental.

Gráfico 16: Rango de tiempo que el personal lleva laborando en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Análisis de Gráfico 16 "Rango de tiempo que el personal lleva laborando en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.":

- **Más de 10 años:** Representa el 42.4% del personal. Este grupo mayoritario indica una alta retención de empleados a largo plazo, lo cual es beneficioso para la continuidad operativa y la acumulación de experiencia y conocimiento institucional.
- **Entre 1 y 5 años:** Constituye el 16.6% del personal. Este grupo sugiere una etapa de consolidación profesional, donde los empleados están en una fase activa de desarrollo de sus carreras.
- **Menos de 6 meses:** Representa el 15.2% del personal. Este grupo indica una reciente incorporación de nuevos empleados, lo cual puede ser beneficioso para la incorporación de nuevas ideas y energía.
- **Entre 5 y 10 años:** Constituye el 13.1% del personal. Este grupo aporta estabilidad y experiencia, siendo crucial para roles de liderazgo y mentoría dentro de la institución.
- **Entre 6 meses y 1 año:** Representa el 12.8% del personal. Este grupo está en una fase inicial de adaptación e integración a la cultura organizacional.

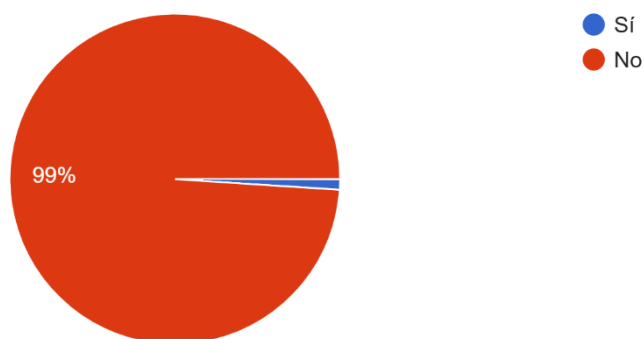
Para apoyar a los trabajadores en sus diferentes etapas de servicio, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Programas de retención del conocimiento:** Desarrollar programas específicos para retener el conocimiento crítico acumulado por los empleados con más de 10 años en la institución, asegurando la transferencia a las nuevas generaciones.
- **Programas de desarrollo profesional:** Implementar programas de desarrollo profesional para los empleados que llevan entre 1 y 5 años, fomentando su crecimiento y consolidación dentro de la institución.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

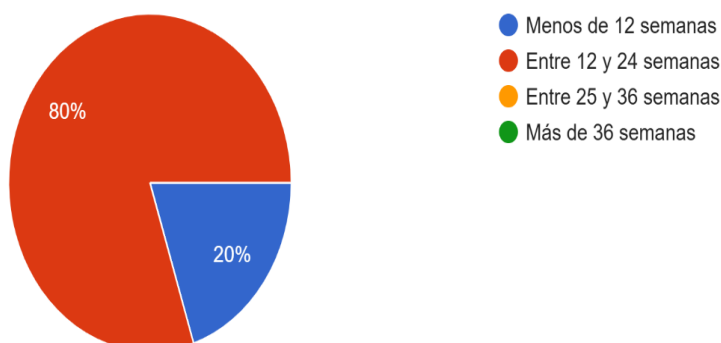
- **Programas de inducción y mentoría:** Desarrollar programas sólidos de inducción y mentoría para los nuevos empleados (menos de 6 meses), facilitando su integración y adaptación a la cultura organizacional.
- **Reconocimiento y recompensas:** Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para los empleados con diferentes rangos de tiempo laborado, incentivando su compromiso y lealtad hacia la institución.

Gráfico 17: Personal femenino en estado de gestación del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

Gráfico 18: Rango de tiempo de gestación en el que se encuentra el personal femenino.



Fuente: Oficina de Talento humano, Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (2024).

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Análisis de Gráfico 17 "Personal femenino en estado de gestación del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E."

- **No:** Representa el 99% del personal. Este grupo mayoritario indica que la mayoría del personal femenino no se encuentra en estado de gestación.
- **Sí:** Constituye el 1% del personal femenino. Este grupo menor indica que una pequeña parte del personal femenino se encuentra en estado de gestación.

Análisis de Gráfico 18 "Rango de tiempo de gestación en el que se encuentra el personal femenino."

- **Entre 12-24 semanas:** Representa el 80% del personal femenino en estado de gestación. Este grupo mayoritario indica que la mayoría de las trabajadoras embarazadas se encuentran en el segundo trimestre de gestación.
- **Menos de 12 semanas:** Constituye el 20% del personal femenino en estado de gestación. Este grupo menor indica que una parte de las trabajadoras embarazadas se encuentran en el primer trimestre de gestación.

Análisis de Gráfico 19 "Personal Femenino que Actualmente es Madre Lactante"

- **No:** Representa el 99.3% del personal femenino. Este grupo mayoritario indica que la mayoría del personal femenino no se encuentra en periodo de lactancia.
- **Sí:** Constituye el 0.7% del personal femenino. Este grupo menor indica que una pequeña parte del personal femenino se encuentra en periodo de lactancia.

Este análisis revela que una pequeña parte del personal femenino se encuentra en estado de gestación (1%) y en periodo de lactancia (0.7%). Para apoyar a estas trabajadoras, se pueden implementar las siguientes estrategias:

- **Estrategias para Madres Lactantes:** Generar estrategias como las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, para apoyar a las madres lactantes.
- **Apoyo durante el Embarazo:** Proporcionar apoyo específico para las trabajadoras embarazadas, especialmente aquellas en el segundo trimestre (80%) y primer trimestre (20%) de gestación, incluyendo programas de bienestar y flexibilidad laboral.
- **Programas de Bienestar y Salud:** Implementar programas de bienestar y salud específicos para las trabajadoras embarazadas y lactantes, asegurando un entorno laboral seguro y saludable.

11. RECURSOS REQUERIDOS

Para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano, los recursos serán los asignados de acuerdo con el presupuesto de la vigencia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

12. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

12.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta estratégica diseñada para garantizar que el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. cuente con el talento humano calificado necesario para alcanzar sus objetivos institucionales. Este plan se fundamenta en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades de personal y en las recomendaciones generadas a partir de la matriz GETH y las rutas de creación de valor, las cuales permiten una gestión integral y eficiente del recurso humano.

Su objetivo principal es asegurar la disponibilidad de personal idóneo para cubrir vacantes en todas las áreas del hospital, promoviendo la mejora continua en la gestión del talento humano. Asimismo, busca fomentar un ambiente laboral positivo que contribuya al bienestar y la satisfacción de los colaboradores. Para lograrlo, el plan incluye aspectos clave como la realización de procesos de reclutamiento y selección rigurosos, mediante pruebas que garanticen la idoneidad de los candidatos, y la implementación de programas de formación orientados al desarrollo de competencias técnicas y habilidades interpersonales. También se enfoca en el bienestar del talento humano, integrando incentivos basados en salario emocional y programas de salud ocupacional que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Impulsando así una cultura organizacional fundamentada en el liderazgo positivo y los valores institucionales, promoviendo un entorno de trabajo que priorice tanto la calidad en el servicio como el bienestar integral de los trabajadores.

Por tanto, la implementación de dicho plan permite al Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. responder de manera efectiva a las necesidades de su personal, fortaleciendo su compromiso con la excelencia operativa. Este enfoque integral no solo asegura la cobertura oportuna de las vacantes, sino que también contribuye al desarrollo profesional, al bienestar general del equipo humano y a la mejora continua de la institución, garantizando un servicio de calidad para la comunidad.

12.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, permite fortalecer las competencias del talento humano en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. Su propósito radica en mejorar el desempeño de los colaboradores, fomentar una cultura de aprendizaje continuo y promover el desarrollo profesional de todos los integrantes de la institución. Con base a los hallazgos de la autoevaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH, el PIC propone estrategias que abarcan la formación continua en áreas clave como la gestión hospitalaria, la atención al paciente y el uso de nuevas tecnologías, promoviendo simultáneamente una cultura organizacional basada en valores, trabajo en equipo y comunicación efectiva.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Asimismo, el plan incluye iniciativas orientadas al bienestar integral del personal, integrando incentivos no monetarios, programas de reconocimiento y estrategias para equilibrar la vida laboral y personal. Estas acciones buscan no solo fortalecer las capacidades individuales, sino también fomentar un entorno laboral que priorice la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.

El PIC establece además mecanismos para asegurar la calidad en los procesos internos del hospital, mediante la estandarización de procedimientos, la promoción de valores de integridad y la implementación de herramientas de análisis de datos para evaluar y mejorar continuamente los resultados.

El seguimiento y evaluación del PIC se llevará a cabo mediante indicadores de desempeño, encuestas de satisfacción y evaluaciones de impacto, permitiendo monitorear el avance de las estrategias implementadas. Esto garantizará que las acciones formativas se adapten constantemente a las necesidades del personal, fortaleciendo el compromiso institucional con la calidad y la excelencia en los servicios de salud.

12.3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos permite mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral de todos los empleados del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., promoviendo un entorno inclusivo, saludable y comprometido con el bienestar integral. Este plan se fundamenta en un diagnóstico detallado de las necesidades de los empleados y en las recomendaciones derivadas de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) y las rutas de creación de valor, además de incorporar lineamientos normativos y estrategias que fomenten la inclusión, la diversidad y la sostenibilidad.

El plan busca fortalecer el bienestar físico y mental del talento humano mediante la implementación de actividades recreativas, programas de salud y estrategias de reconocimiento basadas en salario emocional. Se integra un enfoque inclusivo que considera la promoción de la diversidad en la planeación del talento humano, incentivando la participación de jóvenes entre los 18 y 28 años, personas con discapacidad y la equidad de género. También se contempla la creación de espacios que faciliten la integración de la familia en el entorno laboral, como la implementación de las “Salas Amigas de la Familia Lactante”, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017.

Asimismo, el plan promueve la sostenibilidad y la salud física a través del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016, incentivando un estilo de vida activo y reduciendo el impacto ambiental. Estas iniciativas se complementan con estrategias que priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentando horarios flexibles, políticas de teletrabajo y actividades de integración que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados con la institución.

Calle 15 No. 16-17 Esquina, Arauca, Arauca | Teléfono: (607) 885 0030

Correo electrónico: contactenos@hospitalsanvicente.gov.co

Página Web: <https://www.hospitalsanvicente.gov.co/>

Página 29 de 37

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

El plan también establece programas específicos que incluyen talleres de liderazgo y trabajo en equipo, formación en servicio al cliente, actividades culturales y recreativas, y beneficios para las familias de los empleados. Además, se incorporan herramientas de análisis de datos para evaluar de manera continua las necesidades y preferencias del talento humano, permitiendo ajustes oportunos a las estrategias implementadas.

El seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizará mediante encuestas de satisfacción, indicadores de bienestar y tableros de control. Esto permitirá medir el impacto de las acciones implementadas y asegurar la alineación con los objetivos institucionales y las necesidades de los empleados, promoviendo una mejora continua.

La implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, que integra estrategias de inclusión, diversidad, sostenibilidad y equilibrio laboral, representa un compromiso del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. con el bienestar de su talento humano. Este enfoque integral no solo contribuye a mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral de los empleados, sino que también refuerza los valores de la institución, promoviendo un ambiente de trabajo positivo, inclusivo y alineado con los objetivos estratégicos y normativos de la entidad.

12.4. PLAN DE CLIMA LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

El Plan de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial busca fortalecer el ambiente de trabajo y mitigar los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud y el bienestar del talento humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. Este plan se fundamenta en un diagnóstico detallado de las necesidades del personal, basado en la autoevaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano – GETH y en las rutas de creación de valor, identificando áreas prioritarias de intervención para garantizar un entorno laboral positivo y saludable.

El plan tiene como objetivo principal mejorar el clima laboral mediante estrategias que promuevan relaciones interpersonales positivas y un ambiente de trabajo colaborativo. Asimismo, se enfoca en identificar y reducir los riesgos psicosociales a través de la implementación de programas que fortalezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, incentiven el bienestar emocional y físico, y proporcionen apoyo psicológico cuando sea necesario. Además, fomenta una cultura organizacional basada en valores, liderazgo ético y trabajo en equipo, fortaleciendo la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Para alcanzar estos objetivos, el plan incluye acciones como la renovación de espacios laborales para crear entornos agradables y cómodos, talleres de liderazgo, actividades recreativas y deportivas, y políticas de flexibilidad horaria. También promueve una cultura del servicio y el logro, mediante programas que valoren tanto el bienestar de los empleados como la calidad en la prestación de servicios. Herramientas de análisis de datos permitirán comprender mejor las necesidades del

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

personal y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos, garantizando así una mejora continua en el ambiente laboral.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial se realizarán mediante encuestas periódicas de satisfacción, indicadores de bienestar y herramientas de control. Estas evaluaciones permitirán medir el impacto de las estrategias implementadas y realizar ajustes oportunos para asegurar que las necesidades de los empleados sean atendidas de manera efectiva.

La implementación de este plan refleja el compromiso del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. con el bienestar integral de su talento humano. Al mejorar el clima laboral y reducir los riesgos psicosociales, se contribuye no solo a la calidad de vida de los empleados, sino también al fortalecimiento de la cultura organizacional y al cumplimiento de los objetivos institucionales. Este enfoque integral asegura un ambiente de trabajo positivo, colaborativo y orientado al crecimiento personal y profesional de todos los colaboradores.

12.5. PLAN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan de Inducción y Reinducción garantiza la integración efectiva de los nuevos empleados y la actualización de aquellos que experimentan cambios dentro de la organización. Este plan asegura que todos comprendan plenamente sus roles, responsabilidades y expectativas laborales, alineándose con los valores y objetivos institucionales del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

El plan se fundamenta en un diagnóstico detallado de las necesidades de inducción y reinducción, realizado a partir de la autoevaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) y las rutas de creación de valor. Este diagnóstico ha identificado áreas prioritarias como la necesidad de programas estructurados de inducción que proporcionen información esencial y formación inicial, así como la actualización de los empleados existentes sobre cambios organizacionales, nuevas políticas y procedimientos. Además, resalta la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en valores, liderazgo y servicio.

Para abordar estas necesidades, el plan incluye estrategias que promueven un entorno de trabajo cómodo y bien equipado desde el primer día, garantizando una experiencia positiva para los nuevos empleados. También integra módulos de formación en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva y servicio al cliente, reforzando los valores organizacionales. Las políticas de flexibilidad laboral y el apoyo en el equilibrio vida-trabajo son elementos clave que se comunican a los empleados durante el proceso de integración.

El plan establece procedimientos estandarizados para asegurar la calidad en todas las etapas de inducción y reinducción, al tiempo que utiliza herramientas de análisis de datos para medir la efectividad de las estrategias implementadas. Este enfoque

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

permite realizar ajustes basados en evidencia, asegurando la mejora continua del proceso.

La efectividad del Plan de Inducción y Reinducción será monitoreada mediante encuestas de satisfacción, indicadores de desempeño y herramientas de control. Se evaluará regularmente el impacto de las estrategias en la integración de nuevos empleados y la actualización de los existentes, asegurando su alineación con los objetivos institucionales.

La implementación de este plan no solo facilita la integración y adaptación de los nuevos empleados, sino que también garantiza que los actuales estén actualizados y alineados con las prioridades de la organización. Esto contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional, al cumplimiento de los objetivos estratégicos y a la mejora continua en la gestión del talento humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

12.6. PLAN DE RETENCIÓN DE CONOCIMIENTO

El Plan de Retención de Conocimiento del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. es fundamental para asegurar la continuidad operativa y aprovechar la experiencia acumulada por los empleados. Este plan se alinea con las recomendaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las rutas de creación de valor, como la Ruta del Conocimiento y la Ruta de la Calidad, para fomentar una mejora continua en la institución.

El objetivo principal es preservar el conocimiento crítico, facilitar su transferencia entre empleados, fomentar una cultura de aprendizaje continuo y asegurar la continuidad operativa. Para lograrlo, se implementarán varias estrategias y acciones.

Primero, se realizará un mapeo de conocimiento para identificar y documentar el conocimiento esencial y los expertos en la institución. Luego, se desarrollarán procedimientos estandarizados para la documentación de procesos y mejores prácticas, utilizando herramientas tecnológicas para gestionar el conocimiento de manera accesible y segura. Además, se implementarán programas de mentoría y capacitación donde empleados experimentados guiarán y capacitarán a los nuevos empleados. También se establecerán sistemas de reconocimiento e incentivos para aquellos que contribuyan activamente a la retención y transferencia de conocimiento.

Para medir la efectividad del plan, se establecerán indicadores de gestión y se realizarán evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario. Con la implementación de este plan es esencial para asegurar la mejora continua en el hospital. Al preservar y transferir el conocimiento crítico, la institución puede mantener la eficiencia y calidad de sus servicios, alineándose con su misión de prestar servicios de salud con calidad, seguridad, innovación y responsabilidad social.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Es crucial que la alta dirección apoye y promueva activamente el plan, fomentando la participación de todos los empleados y aprovechando las herramientas tecnológicas para facilitar la gestión y acceso al conocimiento. Este enfoque integral no solo contribuirá a la mejora continua de la institución, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y el compromiso de los empleados.

12.7. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Programa de Desvinculación Asistida es una herramienta estratégica esencial para facilitar la transición de los empleados que se retiran de la organización, asegurando que esta etapa se maneje de manera ordenada y respetuosa. Este plan se basa en un diagnóstico detallado de las necesidades de retiro y en las recomendaciones derivadas de la matriz GETH y las rutas de creación de valor.

Dicho programa tiene como objetivos facilitar la transición de los empleados que se retiran, asegurando que se sientan apoyados y valorados durante este proceso; asegurar la transferencia de conocimiento de los empleados que se retiran a los que continúan en la organización; y promover el bienestar y la preparación de los empleados para su nueva etapa de vida.

Para abordar estas necesidades, se proponen varias estrategias. En la Ruta de la Felicidad, se mejorará el entorno físico del trabajo, se facilitará el equilibrio vida-trabajo y se ofrecerán incentivos basados en salario emocional. En la Ruta del Crecimiento, se fomentará una cultura de liderazgo y trabajo en equipo, y se asegurará que los líderes participen activamente en el proceso de retiro. En la Ruta del Servicio, se fomentará una actitud de servicio y apoyo hacia los empleados que se retiran, y se promoverán programas de bienestar. En la Ruta de la Calidad, se establecerán procedimientos estandarizados para el proceso de retiro y se promoverán valores de calidad e integridad. En la Ruta del Análisis de Datos, se utilizarán herramientas de análisis de datos para comprender mejor las necesidades y preferencias de los empleados que se retiran y ajustar los programas de retiro en consecuencia.

El método incluye temas específicos que ofrece talleres de planificación financiera, bienestar emocional y asesoramiento en salud; el Programa de Transferencia de Conocimiento, que asegura la documentación de procesos, mentoría y sesiones de transferencia; y el Programa de Apoyo Emocional y Bienestar, que proporciona apoyo psicológico, actividades recreativas y sociales, y una red de apoyo.

El seguimiento y evaluación del Programa de Desvinculación Asistida se realizará mediante encuestas de satisfacción, indicadores de bienestar y herramientas de control, como tableros de control. Se evaluará el impacto de las estrategias implementadas y se realizarán ajustes según sea necesario para asegurar la mejora continua.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

La implementación de este Programa de Desvinculación Asistida, basado en las recomendaciones y rutas de creación de valor, permitirá al Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. facilitar la transición de los empleados que se retiran, asegurar la transferencia de conocimiento y promover el bienestar y la preparación para su nueva etapa de vida, contribuyendo así al logro de sus objetivos institucionales y a la mejora continua de la gestión del talento humano.

12.8. PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E, en cumplimiento con el decreto Ley 1072 de 2015 y la normatividad vigente, ha estructurado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este sistema tiene como propósito la acción conjunta entre la organización y los funcionarios para aplicar medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), mejorando continuamente las condiciones y el ambiente laboral, y controlando eficazmente los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El SG-SST es una herramienta de gestión que establece lineamientos generales para la identificación y valoración del riesgo en todos los procesos, garantizando un ambiente de trabajo seguro. Se desarrolla bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) e incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Este plan aborda la prevención de lesiones y enfermedades laborales, así como la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Este sistema se adapta al tamaño y características del hospital, centrándose en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

Como objetivos específicos para el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en primer lugar, se busca proveer un ambiente sano y seguro en el trabajo mediante equipos, procedimientos y programas adecuados. Posteriormente, se procede a identificar y planear actividades de prevención y control para los factores de riesgo identificados y las condiciones de salud analizadas. Se implementan las normas legales vigentes en Colombia sobre seguridad y salud en el trabajo, principalmente las contenidas en el decreto 1072 de 2015 del Ministerio de Trabajo. Se establecen buenas condiciones de operación para proteger la vida de los funcionarios, los recursos materiales y económicos, optimizando su uso y minimizando cualquier tipo de pérdida. Con el fin de proteger y mantener el mayor nivel de bienestar físico y mental de todos los funcionarios, se busca disminuir la probabilidad de accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

Mediante la implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se busca establecer la responsabilidad tanto de los funcionarios como de los contratistas, creando una cultura de autocuidado frente a la prevención de accidentes, posibles lesiones y enfermedades laborales. La política SST se enfoca en el objetivo primordial del sistema.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E, dedicada a la prestación de servicios hospitalarios de primer, segundo y tercer nivel de atención, se compromete a ejecutar todas sus actividades y operaciones protegiendo la Seguridad y Salud de sus funcionarios, contratistas, clientes, visitantes y demás partes interesadas. Esto se logra mediante la mejora continua del SG-SST y la orientación de sus esfuerzos en actividades que promuevan la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y el fomento de la calidad de vida.

Para cumplir con esta política, el hospital se compromete a identificar, evaluar, valorar y controlar continuamente los riesgos asociados y prioritarios a su actividad u operación. Además, se asegura de cumplir con la normatividad nacional vigente aplicable y otros compromisos en materia de riesgos laborales. El hospital fomenta una cultura y compromiso de Seguridad y Salud en el trabajo entre todos sus colaboradores, contratistas y partes interesadas, en coordinación con el COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) y cada líder de proceso. También revisa y actualiza periódicamente el Sistema de Gestión para garantizar el logro de los objetivos y metas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, suministra los recursos humanos, económicos, físicos, técnicos y tecnológicos necesarios para la planeación, implementación y seguimiento del SG-SST. Todos los empleados, contratistas y subcontratistas deben comprometerse con la Seguridad y Salud en el trabajo, asumiendo y acatando con responsabilidad el contenido y espíritu de esta política para lograr los objetivos trazados. El hospital establece un compromiso de permanencia y mejoramiento continuo, manteniendo programas que garantizan el bienestar y la salud de sus funcionarios a través del desarrollo del SG-SST.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (11 de Septiembre de 2017). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (Abril de 2018). *Función Pública*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension1-talento/Herramientas/Guia_gestion_estrategica_talento_humano.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (19 de Enero de 2024). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=228110>
- Ministerio del Trabajo. (12 de Diciembre de 2024). *MinTrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Senado de la República de Colombia. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

1. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta:

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DIA	MES	AÑO	
01			2022	Creación del Documento
02	28	01	2025	Actualización documento vigencia 2025

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE: YANETH PARRA	NOMBRE: ASTRID CAROLINA MORA	NOMBRE: Comité institucional de gestión y desempeño
CARGO: LÍDER GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	CARGO: PROFESIONAL PLANEACIÓN	Acta No. 001 del 2025
FECHA: 18/01/2023	FECHA: 24/01/2025	FECHA: 28/12/2025