
 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 1 de 31

# P E T H 2 0 2 5





*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**



 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V4</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 2 de 31</p>

## TABLA DE CONTENIDO

P E T H 2 0 2 5 .....	1
1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. MARCO ESTRATEGICO .....	4
2.1 Misión .....	4
2.2 Visión .....	4
3. OBJETIVOS .....	5
3.1 Objetivos específicos .....	5
4. ALCALCE .....	6
5. DEFINICIONES .....	7
6. MARCO NORMATIVO .....	8
7. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO .....	9
8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUANO .....	11
9. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO .....	14
INGRESO .....	14
□ Vinculación .....	14
□ Inducción .....	15
DESARROLLO .....	15
RETIRO .....	16
Personal de planta: .....	16
Personal contratista: .....	16
10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	18
11. EVALUACION, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN .....	20
12. CARACTERIZACION DE LA POBLACION .....	21
13. RESULTADOS MEDICION FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTION “ FURAG” .....	266
14. MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP .....	288
15. CLIMA ORGANIZACIONAL .....	29

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 3 de 31

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano es la actividad en la cual se planea, se desarrolla y evalúa la gestión del Talento Humano. Así mismo, establece los lineamientos bajo los cuales se orienta la Gestión Humana y donde se consideran los procesos de selección, inducción, re inducción, formación, capacitación, promoción, evaluación del desempeño y retiro.

En este sentido la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**, promoverá la vinculación de los más idóneos servidores públicos a través de las modalidades que la norma establezca, igualmente adelantará todas las actividades que contribuyan al adecuado clima laboral y a garantizar unas condiciones de trabajo dignas desde lo físico y lo humano con el fin de que esto redunde en la prestación de servicios de salud con calidad.



La **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**, reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de la misión y visión institucional, por ello, se compromete a establecer e implementar estrategias y herramientas que permitan fortalecer y elevar día a día sus competencias y motivación a través de la ejecución de propuestas, acciones, iniciativas, planes y programas de bienestar laboral, capacitación, e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, al clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo en la prestación de los servicios al usuario y sus familias.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
863 2828

 **WHATSAPP**  
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 4 de 31

## 2. MARCO ESTRATEGICO

### 2.1 Misión

Somos una institución líder en la prestación de los servicios de salud, comprometidos con la excelencia y el mejoramiento continuo de los procesos y la formación del talento humano para el bienestar de nuestros usuarios y sus familias.

### 2.2 Visión

En el 2025 seremos la empresa predilecta de la región Surcolombiana por la calidad de nuestros servicios humanizados y seguros, enmarcados en el mejoramiento continuo, innovación tecnológica y rentabilidad financiera.



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92




  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 5 de 31

### 3. OBJETIVOS

Desarrollar acciones con el objeto de garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los servidores que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales, por medio de estrategias, programas, acciones y procesos que también propendan por mejorar su calidad de vida y el desarrollo de sus capacidades garantizando en todo caso las condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

#### 3.1 *Objetivos específicos*



- Promover el fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores que trabajan en la **ESE CARMEN EMILIA OSPINA**, por medio de la consolidación de sus habilidades y destrezas aplicando procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual para alcanzar elevados niveles de eficiencia y eficacia en sus labores.
- Formular y desarrollar el plan de Bienestar , estímulos e incentivos 2025 para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su familia.
- Propiciar espacios de integración entre los funcionarios de las diferentes dependencias a fin de fortalecer la comunicación organizacional.
- Promover el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables por medio de actividades que mantengan la motivación personal.
- Fortalecer el plan de seguridad y salud en el trabajo para la vigencia 2025

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
863 2828

 **WHATSAPP**  
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 6 de 31

#### 4. ALCALCE



- El plan estratégico de Talento Humano de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA inicia con la identificación de necesidades específicas de cada uno de sus planes y termina con el control, seguimiento, cumplimiento y evaluación del mismo. En esta identificación anual, el Área de Talento Humano cuantifica, prioriza y consolida la información teniendo en cuenta el análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales, modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Está dirigido y aplica para todos los colaboradores de la ESE Carmen Emilia Ospina.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 7 de 31

## 5. DEFINICIONES



- Servidor público:** Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de **Colombia**, los **servidores públicos** son miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera.
- Empleados Públicos:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, Departamentos Administrativos y demás entidades que ejercen la función pública.
- Gestión del Talento Humano:** Conjunto de estrategias, prácticas y procesos que las organizaciones utilizan para atraer, desarrollar, retener y optimizar el talento dentro de la entidad.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V4</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 8 de 31</p>

## 6. MARCO NORMATIVO



Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 443 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
Decreto 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículos 48,54,123,125

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 9 de 31

## 7. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la gestión de los recursos humanos.

El área de recursos humanos de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

### COMPROMISOS

- Realizar autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano.
- Realizar la selección del talento humano.
- Realizar formación del talento humano.
- Realizar competencias y objetivos del talento humano.
- Realizar estructura y organización. del talento humano.
- Realizar vigilancia de la salud.
- Realizar la prevención de riesgos laborales del talento humano.
- Mejorar la comunicación asertiva entre los líderes de procesos y sus bases.

### INDICADOR



- Índice de accidentes laborales (Número de accidentes laborales / Número de trabajadores\* 100).

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 10 de 31



- Índice de enfermedades laborales (Número de enfermedades laborales / Número de trabajadores\* 100).
- Proporción de respuestas positivas en la encuesta de clima organizacional (Numero de respuestas positivas en la encuesta de clima organizacional / Total de preguntas con respuesta \* 100).
- Índice capacitaciones programadas / capacitaciones ejecutadas.
- Índice de personal capacitado/ evaluación de satisfacción o apropiación.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 11 de 31

## 8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de gestión de talento humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA.



**EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**, busca desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal para mejorar el entorno laboral saludable y la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Los componentes que conforman este plan son los siguientes:

- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Institucional de Capacitación – PIC ☐
- Plan de Bienestar e Incentivos ☐
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estos planes se desarrollan así:

### PLAN ANUAL DE VACANTES

El plan anual de vacantes establece los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2025.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 12 de 31

## PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita identificar las necesidades y establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Carmen Emilia Ospina.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- PIC

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

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo el formato de identificación necesidades de capacitación GTHS2F2V7, los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la ESE Carmen Emilia Ospina y consolidadas por la oficina de Gestión Humana, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, el autodiagnóstico de la matriz gestión estratégica de talento humano, entre otros.

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos para los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92




  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 13 de 31

## PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con la ejecución del plan de seguridad y salud en el trabajo, se abordan los elementos normativos relacionados el bienestar y la seguridad de los empleados. Éstos documentos han sido contruidos tomando como base la información recaudada empleando los diferentes instrumentos previstos (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuestas de necesidades y medición del clima laboral), se plantean cuatro acciones de intervención para generar mayor impacto:

- Estilos de vida saludables.
- Riesgo psicosocial.
- Cultura organizacional.



Es necesario adoptar o vincular a los empleados a programas de actividad física, alimentación sana, salario emocional, liderazgo basado en valores, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, encaminados a generar en los empleados una cultura de bienestar y autocuidado.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 14 de 31

## 9. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Las acciones a desarrollar a traves del plan estratégico de talento humano se estructuran en tres etapas:



1. INGRESO
2. DESARROLLO
3. RETIRO

### INGRESO

- **Vinculación**



Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 15 de 31

## • Inducción

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, a su puesto, a su entorno diaria de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la E.S.E.

## DESARROLLO

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:



- a) Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) Evaluación:** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) Promoción de lo público:** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
863 2828

 **WHATSAPP**  
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 16 de 31

## RETIRO

El objetivo general, es establecer las actividades y responsabilidades para lograr un adecuado manejo de la desvinculación de los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos, al igual que la metodología para la elaboración del informe de entrega y recibo del cargo.

Las causas de desvinculación laboral, se hará por acto administrativo conforme lo establecido en la ley 909 de 2004 y se produce en los siguientes casos:



### Personal de planta:

1. Por declaratoria de insubsistencia (Libre nombramiento y remoción).
2. Por cumplir los requisitos para adquirir la pensión de vejez o invalidez.
3. Por cumplir la edad de retiro forzoso.
4. Por obtener en la evaluación de desempeño la calificación no satisfactoria.
5. Por solicitud directa de la Comisión Nacional del servicio civil con lista de elegibles.

### Personal contratista:

1. Renuncia.
2. Incumplimiento en las actividades del contratista.



Así mismo, al personal de planta se le brindar apoyo y orientación psicosocial, acompañamiento jurídico, se debe realizar la notificación de examen médico de retiro, paz y salvo institucional, liquidación y reporta en la nómina para pago.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p align="center"><b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b></p> <p align="center"><b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 17 de 31

Adicionalmente deberá elaborar informe de entrega de los documentos a su cargo al líder del proceso y/o supervisor del contrato, en el cual se debe especificar:

- Información básica del empleado.
- Estado de avance de los trabajos a su cargo.
- Relación de documentos que entrega.
- Información de la operación de los aplicativos que tiene a su cargo.
- Relación de archivos en medio electrónicos debidamente organizados en el computador a su cargo.

Y finalmente realizar la gestión del paz y salvo con cada uno de los responsables de firma acorde al formato correspondiente, para lo cual se debe adjuntar copia del acta de entrega de cargo.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 18 de 31

## 10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

De acuerdo a la ley 909 de 2004, la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

La evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba se hará con los instrumentos aportados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y siguiendo los lineamientos que ella establezca.

Se realizarán las siguientes evaluaciones:

- Periodo de prueba que es la que define el ingreso a la carrera administrativa.
- Evaluación anual u ordinaria que está conformada por dos evaluaciones parciales semestrales, la cual sirve para determinar la permanencia en el servicio, ascender en la carrera, otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios y planificar la capacitación.
- Evaluación extraordinaria y evaluaciones parciales eventuales cuando se requiera.

La escala de calificación de acuerdo a la normatividad vigente es:


NIVEL	PORCENTAJE
<b>Sobresaliente</b>	Mayor o igual al 90%
<b>Satisfactorio</b>	Mayor al 65% y menor al 90%
<b>No satisfactorio</b>	Menor o igual al 65%

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 19 de 31



Los factores asociados son: evaluación de la gestión por dependencias. Calidad y oportunidad. Aportes, propuestas o iniciativas. Acciones proactivas. Participación en grupos.

Para aquellos funcionarios cuya calificación sea satisfactoria, pero se encuentre por debajo del 65%, la ESE CARMEN EMILIA OSPINA implementará planes de mejoramiento que permitan mejorar el desempeño del funcionario acercándolo a niveles destacados o de excelencia.

Para evaluar el desempeño del personal provisional la ESE CARMEN EMILIA OSPINA cuenta con un Manual de Gestión del Desempeño que se actualiza cada año o cuando se hace necesario, y en él se establecen las condiciones para evaluar al personal provisional, es deber de los jefes Inmediatos responsables de evaluar, consultar el manual y seguir las directrices allí establecidas.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de cada uno de los empleados, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la ESE Carmen Emilia Ospina. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la ESE Carmen Emilia Ospina alineado con el Código de Integridad que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales permitirá el cumplimiento de la política de integridad. Los resultados de la relación a continuación.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 20 de 31

## 11. EVALUACION, CONTROL, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, se realizará a través del indicador de medición que contempla los diferentes planes del área junto con las actividades propias de ejecución del mismo como:



- Informes mensuales, trimestrales, semestrales o anuales, que servirán de insumo para la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar y la toma de decisiones del área.
- Planes de acción, para priorizar y enfocar la gestión.
- Seguimiento a la matriz GETH, el cual es un instrumento de diagnóstico que permite detallar el avance de las actividades y llevar control de las estrategias establecidas.
- FURAG II (Formato único de reporte de avance a la gestión), el cual permite verificar, medir y evaluar la evolución de la Gestión Estratégica frente a la eficacia y los niveles de madurez.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 21 de 31



## 12. CARACTERIZACION DE LA POBLACION

### Administración de personal

La planta de personal de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, está conformada por ciento cuarenta (140) servidores públicos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NOMBRE DEL CARGO	No. DE CARGOS	CODIGO	GRADO
<b>Nivel Directivo</b>			
Gerente	01	085	19
Subgerente Administrativo y Financiero	01	090	18
Subgerente Técnico Científico	01	090	18
<b>Nivel Asesor</b>			
Asesor (Control Interno de Gestión)	01	105	07
<b>Nivel Profesional</b>			
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Apoyo Terapéutico)	01	242	17
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicio Ambulatorio)	01	242	17
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicios Hospitalarios)	01	242	17
Profesional Especializado Jefe TIC	01	222	17
Profesional Universitario Contador	01	219	13
Profesional Universitario Cartera	01	219	13
Profesional Universitario Talento Humano	01	219	13
Profesional universitario Comercial	01	219	13

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 22 de 31



Profesional Universitario SIAU	01	219	13
Profesional Universitario Comunicador	01	219	11
Profesional Universitario TIC	01	219	11
Profesional Universitario Estadísticas Vitales	01	219	15
Almacenista General	01	215	14
Tesorero General	01	201	14
Profesional Servicio Social Obligatorio	02	217	12
Profesional Universitario Área de la Salud- Bacterióloga	01	237	12
Médico General 8 Horas	08	211	17
Médico General 4 Horas	11	211	17
Odontólogo 8 Horas	04	214	15
Odontólogo 4 Horas	08	214	15
Enfermero	04	243	12
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Área Salud	01	323	04
<b>Nivel Asistencial</b>			
Auxiliar Administrativo	13	407	04
Auxiliar Área Salud	15	412	05
Auxiliar Área Salud	05	412	04
Auxiliar Área Salud	02	412	05
Auxiliar Área Salud	40	412	03

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 23 de 31



DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	N° CARGOS	HORAS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Gerente	242	17	1	8 Horas
Subgerente Administrativo y Financiero	242	17	1	8 Horas
Subgerente Técnico Científico	242	17	1	8 Horas
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Asesor (Control Interno de Gestión)	219	13	1	8 Horas
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Apoyo Terapéutico)	219	13	1	8 Horas
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicio Ambulatorio)	219	13	1	8 Horas
Profesional Especializado Área de la Salud (Gestión de Servicios Hospitalarios)	219	13	1	8 Horas
Profesional Especializado Jefe TIC	219	11	1	8 Horas
Profesional Universitario Contador	219	11	1	8 Horas
Profesional Universitario Cartera	219	15	1	8 Horas
Profesional Universitario Talento Humano	242	17	1	8 Horas
Profesional universitario Comercial	242	17	1	8 Horas
Profesional Universitario SIAU	242	17	1	8 Horas
Profesional Universitario Comunicador	222	17	1	8 Horas

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V4</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 24 de 31</p>



Profesional Universitario TIC	219	13	1	8 Horas
Profesional Universitario Estadísticas Vitales	219	13	1	8 Horas
Almacenista General	215	14	1	8 Horas
Tesorero General	201	14	1	8 Horas
Profesional Servicio Social Obligatorio	217	12	2	8 Horas
Profesional Universitario Área de la Salud-Bacterióloga	237	12	1	4 Horas Diarias
Médico General 8 Horas	211	17	08	4 Horas Diarias
Médico General 4 Horas	211	17	11	8 Horas Diarias
Odontólogo 8 Horas	214	15	04	8 Horas Diarias
Odontólogo 4 Horas	214	15	08	4 Horas Diarias
Enfermero	243	12	04	4 Horas Diarias
<b>NIVEL TECNICO</b>				
Técnico Área Salud	323	4	1	8 Horas Diarias
<b>NIVEL ADMINISTRATIVO</b>				
Auxiliar Administrativo	407	4	13	8 Horas Diarias
<b>NIVEL AUXILIAR</b>				
Auxiliar Área Salud	412	5	15	8 Horas Diarias
Auxiliar Área Salud	412	4	5	8 Horas Diarias
Auxiliar Área Salud	412	5	2	8 Horas Diarias

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 25 de 31



Auxiliar Área Salud	412	3	40	8 Horas Diarias
<b>TRABAJO OFICIAL</b>				
Auxiliar Servicios Generales	470	2	4	8 Horas Diarias
Auxiliar Servicios Generales	470	3	1	8 Horas Diarias
Celador	477	2	1	8 Horas Diarias
Conductor	480	3	2	8 Horas Diarias
<b>TOTAL</b>			140	

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V4</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 26 de 31</p>

### 13. RESULTADOS MEDICION FORMULARIO UNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTION “ FURAG”

- Según el modelo integrado de planeación y gestión dentro de los resultados de gestión estratégica del Talento Humano de la Ese Carmen Emilia Ospina; arrojó la siguiente calificación para la vigencia 2023.



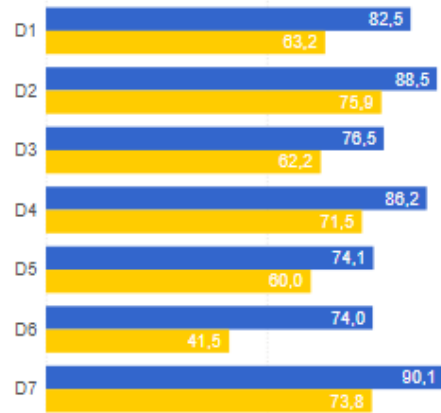
*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

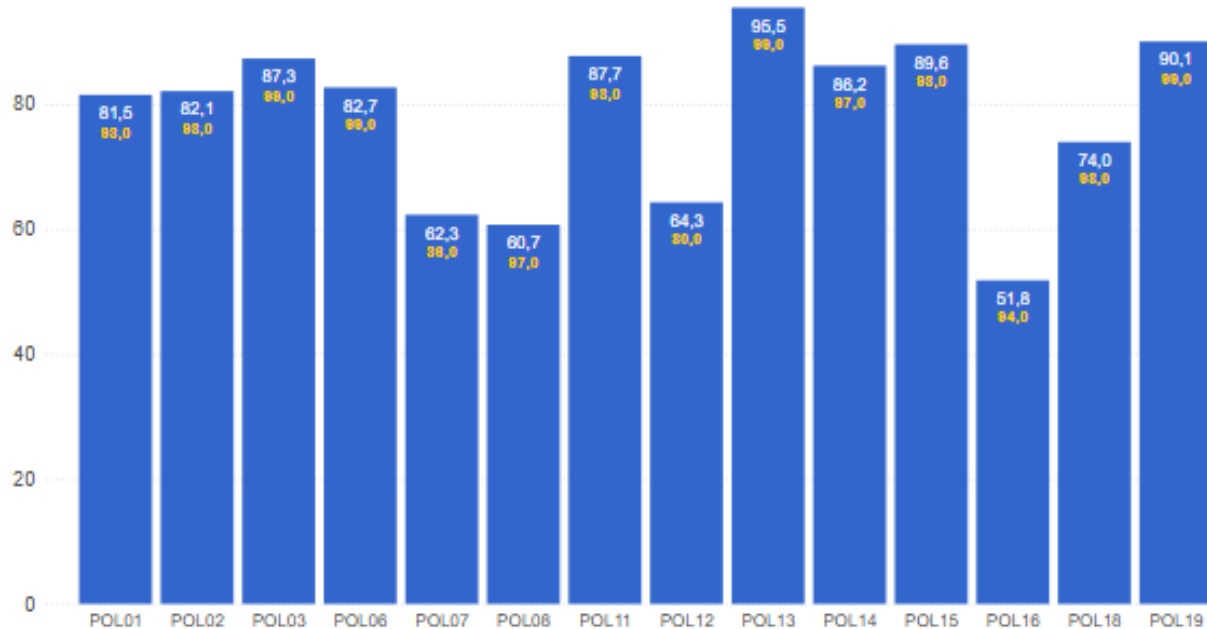

  
ESE Carmen Emilia Ospina

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	82,5
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	88,5
D3: Gestión para resultados con valores	76,5
D4: Evaluación de resultados	86,2
D5: Información y comunicación	74,1
D6: Gestión del conocimiento	74,0
D7: Control interno	90,1

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



**Nota 1:** La etiqueta de valores en amarillo, en cada columna, indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.



**Nota 2:** Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades; como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

f i o y  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b> <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025</p>	<p><b>V4</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 28 de 31</p>

## 14. MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP

Está orientada a promover en los funcionarios el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas en el SIGEP II, con el fin de determinar en tiempo real el estado actual de la planta de personal, así como determinar las estrategias.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener el sistema SIGEP II en cuanto a: Activar, desasociar usuarios, vincular y desvincular servidores públicos de la Entidad.
- Gestionar la información de la hoja de vida de los servidores públicos de la Entidad.
- Generar una cultura en los servidores públicos de la Entidad para la actualización de la información del SIGEP II como herramienta de gestión del empleo público.
- Monitorear el cargue de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.
- Teniendo en cuenta la normatividad vigente, es responsabilidad de cada servidor público registrar y actualizar la información de la hoja de vida y de la declaración de bienes y rentas, tal y como establece el artículo 11 del Decreto 1083 de 2015; por lo cual el Área de Talento Humano realizará el Monitoreo y Seguimiento de la información registrada en el SIGEP II y gestionará con los servidores públicos la actualización y/o diligenciamiento de la hoja de vida y de la Declaración de Bienes y Renta de manera permanente.



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92




  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 29 de 31

## 15. CLIMA ORGANIZACIONAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Las variables de intervención que deben tener en cuenta una entidad para cualificar en la práctica el clima laboral deben ser:



- **Orientación organizacional:** Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.
- **Administración del talento humano:** Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.
- **Estilo de dirección:** Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.
- **Comunicación e integración:** Es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 30 de 31



- **Trabajo en grupo:** Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
- **Capacidad profesional:** Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.
- **Medio ambiente físico:** Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

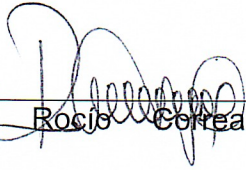



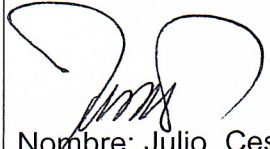
*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>  <b>ESE CARMEN EMILIA OSPINA</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D13	<b>VIGENCIA:</b> 24/01/2025	<b>V4</b>	<b>PÁGINA</b> 31 de 31

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
3	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la vigencia.</li> <li>• Ajustes estructurales.</li> </ul>	29/01/2024
4	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la vigencia.</li> <li>• Ajustes estructurales"ANULAR ITEMS4,5,7,8,10,11,12,13,13,1,13, 2,14,14,1,14,2,15,16,17,17,1,17,2,1 7,3,18,19,21,22,23,24,25. INCLUIR ITEMS: 4,6,9,10,11,12,13,14,15"</li> </ul>	24/01/2025
Nombre:  Rocío Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano.   Nombre: Gela Gorety Vera Perez Cargo: Agremiada Asistir   Diego Mauricio Pérez Cargo: Apoyo profesional Contratista.	 Nombre: Marby Liliana Tafur Charry. Cargo: Subgerente administrativo.	 Nombre: Julio Cesar Quintero Vieda. Cargo: Gerente.
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


**ESE Carmen Emilia Ospina**