



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

ANEXO:

AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES

PROGRAMA	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	PERIODO DE EJECUCION	META	RECURSOS
DEPORTE- ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO	Desarrollar acciones enfocadas a actividades deportivas para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a sus necesidades de integración, esparcimiento y sana diversión	Realizar programas deportivos así: 1. Programa de aeróbicos y gimnasia, como estilos de vida saludable.	1. Primero y Segundo semestre	Lograr la participación del 50 % de los funcionarios	<u>Humanos:</u> Funcionarios e instructores, <u>Logísticos:</u> Escenarios deportivos INDER <u>Materiales:</u> Equipos de gimnasio e implementos deportivos. <u>Económicos:</u> Rubro presupuestal asignado
RECREACION Y CULTURA	Desarrollar acciones enfocadas a actividades recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales,	Intervenir el diagnostico de necesidades a través de la ejecución de las siguientes actividades: 1. jornada de integración y lúdico-	1. En el segundo semestre.	Lograr la participación del 70 % de los funcionarios	<u>Humanos:</u> Funcionarios <u>Logísticos:</u> Escenarios recreativos y culturales,



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

	artesanales para los funcionarios, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social	recreativas y culturales para los funcionarios y su familia. 2. Dos salidas de actividades de tardes recreativas y de esparcimiento con los funcionarios y familias.	2. Realizar una salida cada semestre		parques naturales - CODESURIS, Administradoras de Pensiones y Cesantías. <u>Económicos:</u> Rubro presupuestal asignado
SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).	Mejorar las condiciones de trabajo Preparar al personal para una evacuación Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia	1. Actualización Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 1. Capacitación a las brigadas de emergencia 2. Simulacro de evacuación	1. Durante la vigencia 2. Seis (6) capacitaciones al año. 3. Dos (2) Simulacros al año	Coordinar la implementación de mejoras con el fin de intervenir los hallazgos encontrados	<u>Humanos:</u> Coordinadora (SG-SST) - Funcionarios de la entidad y de las entidades prestadoras del servicio. <u>Logísticos:</u> Funcionarios ARL, Cuerpo de Bomberos Voluntarios, Cruz Roja, cartillas, Boletines informativos, planos, pagina Web



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

<p>SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Crear la cultura del descanso (autocuidado) dentro del horario de trabajo</p> <p>Aplicar la normatividad vigente</p> <p>Mostrar la importancia de la salud en el medio laboral</p>	<p>-Programa pausas activa a funcionarios</p> <p>Capacitación en investigación y reportes de accidentes laborales</p> <p>Celebración de la semana de salud ocupacional</p>	<p>1. Diario</p> <p>2. Cada que ocurra una situación o evento</p> <p>2. Una vez al año (Segundo semestre)</p>	<p>Lograr la participación del 90 % de los funcionarios</p>	<p><u>Humanos:</u> Funcionarios de la entidad y de las entidades prestadoras del servicio.</p> <p><u>Logísticos:</u> Auditorio ARL, cartillas, plegables, página web</p>
<p>SEGURIDAD y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida</p> <p>Detectar tempranamente la aparición de enfermedades (promoción y prevención en el ámbito laboral)</p>	<p>Capacitación cero alcohol, espacios libre de humo y hábitos saludables</p> <p>Exámenes de Prevención y Promoción (mujeres y hombres)</p> <p>Consulta con médico especialista</p>	<p>1.Una vez al año</p> <p>2. Una vez al año</p> <p>3. Una vez al año</p>	<p>Lograr la participación del 85 % de los funcionarios y funcionarias</p>	<p><u>Humanos:</u> Funcionarios de la entidad y de las entidades prestadoras del servicio.</p> <p><u>Logísticos:</u> Instalaciones ESE, ARL, cartillas, plegables</p>



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

Realizar diagnostico sobre el estado de salud basado en los exámenes efectuados

Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud hacia el autocuidado

Charlas sobre riesgos a la salud en el ámbito laboral

4. cuatro veces al año

Económicos:
Rubro presupuestal asignado

AREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO (2025- 2026)**

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION
Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

PROGRAMA: RECREACION Y CULTURA

OBJETIVO: Desarrollar acciones enfocadas a actividades recreativas, artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales para los funcionarios, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social

ACTIVIDADES:

1. jornada de integración y lúdico-recreativas para los funcionarios y su familia
2. Dos salidas de actividades de recreativas y de esparcimiento con los funcionarios.
3. Realizar integraciones artísticas y culturales

RESPONSABLE:

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

POBLACIÓN OBJETIVO:

Personal en general

DEPENDENCIA COMPETENTE A

DESARROLLAR: Subdirección
Administrativa y Financiera – INDER –
CASA DE LA CULTURA – COMFAMILIAR
RISARALDA

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Indagación de rutas
- Identificación de beneficiarios interesados.
- Visita a los lugares escogidos en las rutas.
- Definición de las actividades culturales a realizar.
- Divulgación de la actividad a los funcionarios.
- Realización de las jornadas recreativas y culturales.

HERRAMIENTAS:

- Sitios de interés: culturales y/o ecológicos.
- Transporte.
- Artistas.
- Montaje para los eventos



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

PROGRAMA: SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SG-SST)

OBJETIVO: Mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia

ACTIVIDADES:

- Actualización
- Preparar al personal para una evacuación
- Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia

RESPONSABLE:

COMITÉ: PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

POBLACIÓN OBJETIVO:

Personal en general de la ESE

DEPENDENCIA COMPETENTE A

DESARROLLAR: Subdirecciones Científica - Administrativa y Financiera Coordinadora (SG-SST) – ARL- Comité Hospitalario de Emergencias – Cuerpo de Bomberos Voluntarios

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Actualización Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Capacitación a las brigadas de emergencia
- Simulacro de evacuación

HERRAMIENTAS:

- ARL
- Informes (COPASST)
- Auditorias

PROGRAMA: SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SST)

OBJETIVO: Crear la cultura del descanso dentro del horario de trabajo, Aplicando la normatividad vigente; Mostrando la importancia de la salud en el medio laboral

ACTIVIDADES:



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

- Establecer una cultura del descanso dentro del horario de trabajo mediante la normatividad vigente para mostrar la importancia de la salud en el medio ambiente

RESPONSABLE:

COMITÉ: PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

POBLACIÓN OBJETIVO:

Personal en general

DEPENDENCIA COMPETENTE A

DESARROLLAR: Subdirecciones:
Científica y Administrativa y Financiera
Coordinadora (SG-SST) – ARL-

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Programa pausas activa a funcionarios
- Capacitación en investigación y reportes de incidentes y accidentes laborales
- Celebración de la semana del (SG- SST)

HERRAMIENTAS:

- Legislación en (SG-SST)
- ARL
- (COPASST)

PROGRAMA: SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO (SST)

OBJETIVO: Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida

ACTIVIDADES:

- Capacitación en prevención de accidentes de trabajo

RESPONSABLE:

COMITÉ: PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST)

POBLACIÓN OBJETIVO:

Personal en general

DEPENDENCIA COMPETENTE A

DESARROLLAR: Subdirecciones:
Científica - Administrativa y Financiera
Coordinadora (SG-SST) – ARL-



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO (2025- 2026)**

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION
Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida
- Detectar tempranamente la aparición de enfermedades
- Tener un insumo para la consulta con el especialista
- Realizar diagnostico sobre el estado de salud basado en los exámenes médicos laborales de ingreso periódicos y de retiro
- Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud

HERRAMIENTAS:

- Legislación en (SG-SST)
- ARL
- (COPASST)



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

PROGRAMA	OBJETIVOS	TIEMPO	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLES	PERSONAL BENEFICIARIO
MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y DE LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Medir la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y proponer acciones de mejoramiento del mismo	10 horas según el riesgo de la batería según diagnóstico	Personal en general	ARL –(COPASST) – área de Psicología	31
CAPACITACIÓN EN ESTILOS DE LIDERAZGO	Fomentar en los funcionarios con personal a cargo estilos de liderazgo participativo que optimicen los resultados de las áreas funcionales	8 Horas	Nivel Directivo y Profesional con personal a cargo	(COPASST) – ARL SENA – ESAP – COODESURIS. Profesionales Especialistas	15
CAPACITACION EN TRABAJO EN EQUIPO	Fomentar la cultura de la cooperación y la responsabilidad colectiva	8 Horas	Personal en general	(COPASST)- ARL – COODESURIS – ESAP – Profesionales especialistas – área Psicología y Trabajo Social	31
CAPACITACIÓN EN SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Brindar herramientas para que los funcionarios administren adecuadamente los factores generadores de conflicto laboral	8 horas	Personal en general	(COPASST)- ARL SENA – ESAP – COODESURIS Profesionales especialistas- área Psicología	31



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

PLAN DE READAPTACIÓN LABORAL	Brindar asistencia técnica oportuna a los servidores próximos a pensionarse para facilitar su adaptación al cambio de vida	8 horas	Personal a 2 años o menos de pensionarse	Subdirección Administrativa y Financiera .Administradora de Fondos de Pensiones (AFP)	6
------------------------------	--	---------	--	---	---

ACTIVIDAD: MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL Y DE LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Medir la percepción de los trabajadores frente a su entorno laboral y proponer acciones de mejoramiento del mismo.

RESPONSABLE:
COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

POBLACIÓN OBJETIVO:
Personal en general

NO. DE BENEFICIADOS:
31 funcionarios

MÉTODO:
Encuesta

DEPENDENCIA COMPETENTE A DESARROLLAR: Subdirecciones: Científica -Administrativa y Financiera

TIEMPO EMPLEADO:
16 horas de trabajo de la dependencia

TAREAS ESPECÍFICAS

- Instrucción de encuestadores.
- Aplicación de instrumentos de medición.
- Análisis de resultados.
- Definición de acciones de mejora.

HERRAMIENTAS:

- Cuestionarios e instructivos (DAFP, ARL)



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

ACTIVIDAD: CAPACITACION EN ESTILOS DE LIDERAZGO

OBJETIVO: Fomentar en los funcionarios con personal a cargo estilos de liderazgo participativo que optimicen los resultados de las áreas funcionales

RESPONSABLE: COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL	POBLACIÓN OBJETIVO: Personal en general	NO. DE BENEFICIADOS: 31 funcionarios
MÉTODO: Seminario	DEPENDENCIA COMPETENTE A DESARROLLAR: Subdirecciones: Científica -Administrativa y Financiera	No de Capacitaciones en el Plan: 1

TAREAS ESPECÍFICAS

- Autoridad y responsabilidad.
- Liderazgo de grupos.
- Estilos de liderazgo.
- Participación.

HERRAMIENTAS:

- Instrucción con intensidad de 8 horas
- Presentación videos

ACTIVIDAD: CAPACITACION EN TRABAJO EN EQUIPO

OBJETIVO: Fomentar la cultura de la cooperación y la responsabilidad colectiva

RESPONSABLE: COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL	POBLACIÓN OBJETIVO: Personal en general	NO. DE BENEFICIADOS: 31 funcionarios
MÉTODO: Seminario Taller	DEPENDENCIA COMPETENTE A DESARROLLAR: Subdirecciones: Científica -Administrativa y Financiera	No de Capacitaciones en el Plan: 2

TAREAS ESPECÍFICAS



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

- Autoridad y responsabilidad.
- Liderazgo de grupos.
- Estilos de liderazgo.
- Participación.

HERRAMIENTAS:

- Instrucción con intensidad de 8 horas
- Presentación videos

ACTIVIDAD: CAPACITACION EN SOLUCION DE CONFLICTOS

OBJETIVO: Fomentar la cultura de la cooperación y la responsabilidad colectiva

RESPONSABLE:
COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

POBLACIÓN OBJETIVO:
Personal en general

NO. DE BENEFICIADOS:
31 funcionarios

MÉTODO:
Talleres

DEPENDENCIA COMPETENTE A DESARROLLAR: Subdirección Administrativa y Financiera


No de Capacitaciones en el Plan: 2

TAREAS ESPECÍFICAS

- Clima Organizacional
- Generadores de conflictos
- Técnicas de solución de conflictos
- Tolerancia y dialogo

HERRAMIENTAS:

- Instrucción con intensidad de 8 horas
- Presentación videos

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026) MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL NAZARETH QUINCHIA RISARALDA
		VERSION: 6

ACTIVIDAD: PLAN DE READAPTACION LABORAL		
OBJETIVO: Brindar asistencia técnica oportuna a los servidores próximos a pensionarse para facilitar su adaptación al cambio de vida		
DEPENDENCIA COMPETENTE A DESARROLLAR: Subdirecciones: Científica - Administrativa y Financiera	MÉTODO: Asistencia Psicológica	No de Capacitaciones en el Plan: 2
TAREAS ESPECÍFICAS - Identificación de funcionarios próximos a pensionarse - Sesiones individuales de adaptación al cambio - Talleres de aprovechamiento del tiempo libre		
HERRAMIENTAS: - Entrevistas a los empleados - sesiones con psicólogo		

PLAN DE INCENTIVOS INDIVIDUAL

NOMBRE DEL INCENTIVO	OBJETIVO	FUENTE	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	INCENTIVO
FELICIDADES	Manifiestar una expresión de afecto y reconocimiento al funcionario en días clásicos y fechas especiales.	- Listado de cumpleaños. - listado de días especiales	Comité de Bienestar Social	- Mensual - El día de la fecha	- Entregar una nota de Cumpleaños y realizar una atención. - Reconocimiento público
SERVICIO AL	Reconocer la	- Evaluaciones de			- Reconocimiento



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

CLIENTE	excelencia y el buen desempeño laboral de cada uno de los colaboradores que obtienen una excelente Calificación y reconocimiento de los usuarios internos y externos.	desempeño - Modelo de escucha activa interno y externo - Encuestas de satisfacción	Comité de Bienestar Social	Semestral	público en Intranet. - Nota de Felicitación enviada por la Gerencia - Mención de honor por el empleado del año
BUEN TRATO	Reconocer al colaborador su aplicación de los valores institucionales aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales	- Encuesta - Modelo Escucha activa Cliente Interno Postulación de candidatos, por áreas enviando el candidato a la Subdirección Administrativa y Financiera.	Comité de Bienestar Social	Semestral	Entregar a los funcionarios el distintivo del buen trato de color blanco, quienes van escalando por color, verde y rojo según los Reconocimientos presentados. Reconocimiento público



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

INCENTIVOS COLECTIVOS

NOMBRE DEL INCENTIVO	OBJETIVO	FUENTE	RESPONSABLE	PERIODIC I-DAD	INCENTIVO
APORTES EDUCATIVOS PARA FUNCIONARIOS E HIJOS DE FUNCIONARIOS	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocer un aporte educativo semestral a funcionarios quien encuentre adelantando estudios en carreras intermedias o superiores en universidades o instituciones debidamente reconocidas - Reconocer aporte educativo semestral por cada hijo del funcionario que se encuentre adelantando estudios superiores con duración de 8 semestres o más en universidades reconocidas por el Gobierno Nacional - Reconocer aporte educativo semestral por cada hijo del funcionario que se encuentre adelantando estudios en carreras 	<ul style="list-style-type: none"> - Constancia en original de matrícula expedida por el establecimiento de enseñanza donde conste la carrera, y el semestre o año que va a cursar. - Registro civil de nacimiento del hijo (cuando lo va a solicitar por primera vez) 	Comité de Bienestar Social	Semestral y anual según sea el caso	Aporte en dinero de acuerdo reglamentación Comité de Bienestar Social



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO (2025- 2026)**

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION
Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

	<p>intermedias con duración de 6 a 7 semestres en Universidades y/o centros de educación superior reconocidos por el Gobierno Nacional</p> <ul style="list-style-type: none">- Reconocer un aporte educativo semestral por cada hijo del funcionario que adelante estudios en grado cero, primaria, bachillerato, comercio o cursos con duración hasta de 5 semestres en establecimientos aprobados por el Gobierno Nacional- Se apoyará hasta con el 50% del valor de la matrícula en un postgrado a dos funcionarios por año, que serán seleccionados por el Comité de Bienestar social, quien determinará las condiciones para el otorgamiento de dicha				
--	---	--	--	--	--



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (2025- 2026)

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG) ANEXO:

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NAZARETH
QUINCHIA RISARALDA**

VERSION: 6

	ayuda				
JORNADA LUDICA Y DE CAPACITACION ANUAL A FUNCIONARIOS	Integrar los funcionarios y los colaboradores de la ESE a través de una jornada lúdica navideña, para crear mayor sentido de pertenencia con la Empresa	Solicitar cotizaciones previas a la realización de la actividad	Comité de Bienestar Social	Anual	Llevar a cabo la jornada de integración
AUXILIOS POR ENFERMEDAD Y DEFUNCION	Ofrecer al funcionario un aporte para enfermedad en algunos casos cuando no sean cubiertos por el PS y colaboración los momentos de calamidad	- Certificado de defunción - Formula Médica	Comité de Bienestar Social	En el momento que se presente	Aporte monetario