

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO 2020



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 03
		Páginas 1 a 16

Gestión Talento Humano

1. INTRODUCCION

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, como son el mérito, las competencias, el desarrollo y el crecimiento, la productividad, la gestión del cambio, la integridad, el diálogo y la concertación.

Por esta razón, al ser la planeación de los recursos humanos un proceso que liga de forma coherente y armónica los recursos humanos existentes en la Entidad con los planes y programas definidos para el cumplimiento de sus finalidades sociales, no puede tomarse como un proceso aislado, sino que por el contrario, la determinación de las necesidades de personal y los procesos de gestión del recurso humano deben articularse con la razón de ser y planes generales de la entidad.

Para la planeación de la gestión estratégica del talento humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, resulta importante realizar un diagnóstico inicial de cómo está conformado el capital humano de la entidad, tomando como base para dicha planeación, la conformación de la planta de personal actual del Hospital, la cual está integrada por la planta de personal aprobada por norma (PPAN) y planta de personal aprobada por presupuesto (PPAP).

Adicionalmente, se requiere la información del número de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), de carrera administrativa (CA), de periodo fijo (PF). Igualmente, es importante contar con la información de trabajadores oficiales (TO), y el número de contratistas que, si bien no son servidores públicos del Hospital, contribuyen con sus actividades al desarrollo Institucional

La información generada a partir de la planta de empleo del Hospital determina cuántos y con qué tipo de servidores públicos contará para el desarrollo de su misión, la materialización de su visión y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Es importante mencionar que, al momento de la toma de decisiones, adquiere mayor relevancia contar con información basada en el conocimiento de múltiples factores del talento humano y entonces la caracterización del mismo hace que la orientación de los recursos tenga un mayor impacto.

q

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 03
		Páginas 1 a 16

En este sentido, la caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en la que se pueda incluir temas personales como el género, rango de edad, formación académica, experiencia laboral, lugar de nacimiento, estado civil, conformación de su núcleo familiar, expectativas, asignación salarial, condiciones de salud, entre otros, permitirá orientar a la entidad hacia la alineación y ejecución adecuada de los Planes de Talento Humano.

Contar con esta información es importante porque le permite a la entidad corregir situaciones en las que podría ser ineficiente por no tener la información correcta. De otra parte, para el Hospital es muy importante determinar el nivel en el que los servidores públicos ingresan en relación con sus competencias, capacidades y aptitudes que se espera tengan para desarrollar las funciones, tareas y responsabilidades del empleo asignado.

Por esta razón se hace necesario realizar un diagnóstico para determinar el nivel en el que está el servidor, de modo que con los resultados se cree una ruta que muestre su desarrollo y que incluya elementos de bienestar.

Cada uno de estos datos hace parte del conjunto de información requerida para la planeación estratégica del talento humano en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar las variables demográficas e intrínsecas de los colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, con el fin de planear, proyectar y ejecutar de manera eficiente el proceso de Gestión del Talento Humano.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cualificar y segmentar el capital humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para una adecuada implementación y planeación de los planes y programas al talento Humano del Hospital.
- Actualizar la base de datos de los Servidores Públicos de planta que conforman el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.
- Facilitar la identificación de los grupos de interés
- Aumentar el conocimiento de los Colaboradores del Hospital

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO		FO-ARH-01
			Versión: 03
			Páginas 1 a 16

3. MARCO NORMATIVO

La Ley 489 de 1998 define el Sistema de Desarrollo Administrativo es un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, establecido mediante el Decreto **1499 de 2017** emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

Como lo señala el **artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015**, este Sistema contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc. Con esta información se identifican las instituciones del Estado colombiano

Además, y con mayor valor para la entidad, el SIGEP brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los Servidores Públicos y Colaboradores con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito. Es importante señalar que la información que reposa en el sistema es de total responsabilidad de cada entidad.

4. FECHA DE LA MUESTRA

Desde el 01 de Noviembre a 30 de Noviembre de 2020

5. LINEA DE BASE

Para el ejercicio de la caracterización, se tomó la información de los Servidores Públicos registrada en el SIGEP y con sujeción a las disposiciones que sobre la Protección de Datos Personales establece la Ley 1581 de 2012. Así mismo se tuvo en cuenta la información suministrada por la Organizaciones Sindicales y Asociaciones que suministran Talento Humano al Hospital.

d

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 03
		Páginas 1 a 16

6. VARIABLES DEFINIDAS PARA LA CARACTERIZACION

Las Variables priorizadas para el ejercicio de caracterización del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado son las siguientes:

- **Variables Intrínsecas**

- ✓ Forma de Vinculación
- ✓ Estabilidad Laboral Reforzada (Condición de Prepensionable)

- **Variables Demográficas**

Características de la población que aportan información como:

- ✓ Edad.
- ✓ Sexo.
- ✓ Escolaridad
- ✓ Tamaño Familiar
- ✓ Constitución familiar.
- ✓ Morbilidad

7. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION RESPECTO DE SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL.

La información recolectada durante el ejercicio de caracterización de los Servidores Públicos de la planta del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado permitió obtener los siguientes resultados:

- **Información General**

Se verifica en este punto que la Planta Global del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado está conformada por un total de ciento ochenta y nueve cargos (189) de los cuales se encuentran provistos un total de Ciento Cuarenta y Cuatro (144) cargos como a continuación se detalla:

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PORAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>			FO-ARH-01
	GESTION TALENTO HUMANO		Versión: 03
			Páginas 1 a 16

DENOMINACION DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
ADMINISTRATIVOS				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	Gr2	Periodo
Subgerente Administrativo y Financiero	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Subgerente Científico	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASESOR				
Asesor Control Interno Disciplinario	1	105	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	1	105	Gr1	Periodo
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina Asesora Planeación Gr.1	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General Gr.1	1	215	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Tesorero General Gr.1	1	201	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario Gr.1	1	219	Gr1	Provisionalidad
Profesional Universitario Gr.2	8	219	Gr2	Provisionalidad
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo Gr.5	2	407	Gr5	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva Gr.3	1	425	Gr3	Libre Nombramiento y remoción
Auxiliar Administrativo Gr.3	20	407	Gr3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.2	1	412	Gr2	Carrera Administrativa
TRABAJADORES OFICIALES				
Auxiliar de Mantenimiento	1	610		Trabajadores Oficial
Operario de Servicios Generales	2	625		Trabajador Oficial
SUBTOTAL	45			
ASISTENCIALES				
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado Area Salud Gr.1	2	242	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Gr.1	34	243	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Especialista Gr.1	5	244	GR.1	Carrera Administrativa
Medico General Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	211	GR.1	Carrera Administrativa



Medico General Gr.1	5	211	GR.1	Carrera Administrativa
Medico Especialista Gr.1	10	213	GR.1	Carrera Administrativa
Medico Especialista Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	213	GR.1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.2 (1/2 Tiempo)	1	237	GR.2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.3 (1/2 Tiempo)	3	237	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.3	1	219	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.4	1	219	GR.4	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Area Salud Gr.5	74	412	GR.5	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.4	1	412	GR.4	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.3	3	412	GR.3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.1	2	412	GR.1	Carrera Administrativa
SUBTOTAL	144			
TOTAL	189			

Así mismo el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 30 de Noviembre de 2020 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de Ciento tres empleos (103) vacantes discriminados de la siguiente manera:

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO			
NIVEL	CANTIDAD DE EMPLES	CANTIDAD DE VACANTES	CATN. VACANTES ASCENSO
ASISTENCIAL	6	58	0
PROFESIONAL	16	45	0
TOTAL	22	103	0

RESUMEN DE VACANTES POR PROVISION		
ESTADO DE PROVISION	CANTIDAD DE VACANTES	VACANTES POR ASCENSO
EN PROVISIONALIDAD	58	0
NO PROVISTO	36	0
PROVISTO POR ENCARGO	9	0
TOTAL	103	0

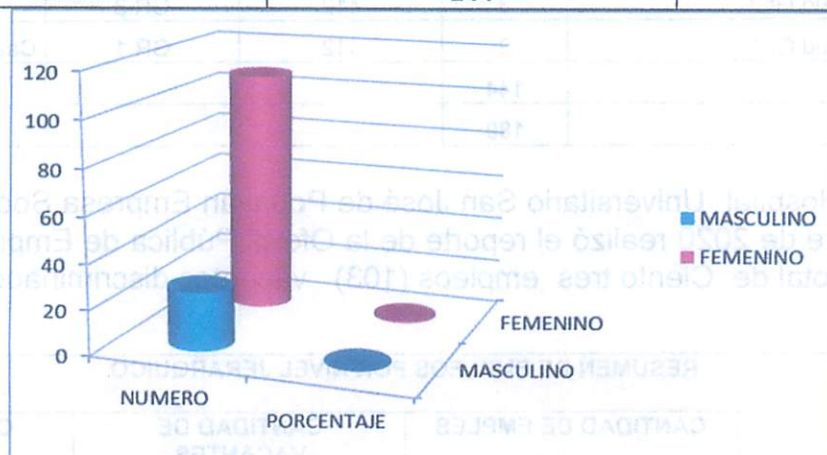
• **Distribución de Servidores Públicos en áreas Administrativas y Operativas**

GASTO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	T. OFICIAL	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	3	4	27	39	3	76
OPERATIVO			25	43		68
TOTAL	3	4	52	82	3	144

De la anterior información se desprende que el mayor número de Servidores Públicos del Hospital pertenecen a las áreas Administrativas con un total de 76 y que en el área Operativa el mayor número de servidores Públicos pertenecen al Nivel Asistencial con un total de 43 Servidores.

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Género**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	107	74%
MASCULINO	37	26%
TOTAL	144	



Se evidencia que del número total de Servidores Públicos de la planta del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, el 74% corresponden al género femenino y el 26% corresponde al género masculino.

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Edades**

Partiendo de la base de datos del personal de planta, se realizó el análisis cuántico de las edades de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado encontrando que el porcentaje más elevado de servidores públicos del Hospital se encuentra entre 51 y 60 años de edad, seguido del grupo de servidores entre los 41 y 50 años.

EDADES	No. SERVIDORES PUBLICOS	PORCENTAJE
Entre 18 y 30 años	3	2,07 %
Entre 31 y 40 años	5	3,45%

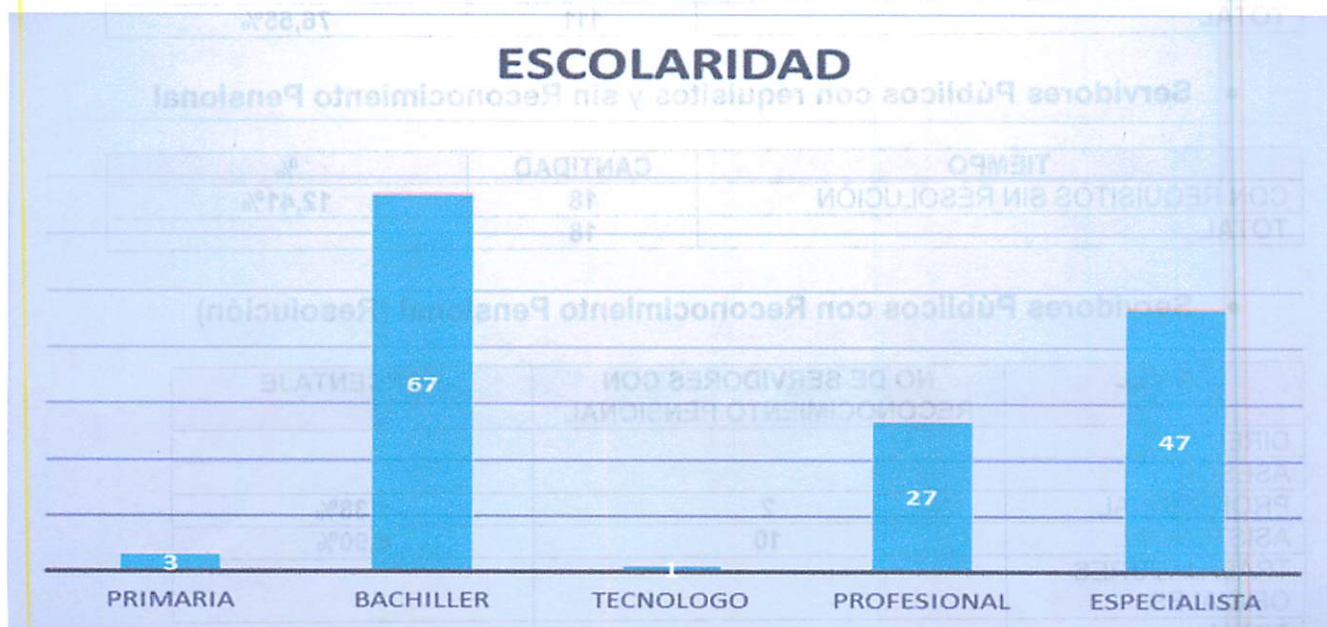
Entre 41 y 50 años	30	20,69%
Entre 51 y 60 años	93	64,14%
Entre 61 y 66 años	13	8,97%
Mayor a 66	1	0,69%

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan

completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

- **Clasificación de los Servidores Públicos por Nivel de Escolaridad**

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
PRIMARIA	3	2,07%
BACHILLER	67	46,21%
TECNÓLOGO	1	0,69%
PROFESIONAL	27	18,62%
ESPECIALISTA	47	32,41%



 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO		FO-ARH-01 Versión: 03 Páginas 1 a 16
--	-------------------------------	--	---

Conforme a la anterior información, se evidencia que el Hospital Universitario San José de Popayán está compuesto mayormente por Bachilleres con un 46.21%, seguido de Servidores Públicos con Nivel de Especialización en un 32.41% y en un nivel Profesional se tiene un 18.62% de Servidores Públicos.

- Porcentaje de Servidores Públicos Prepensionados**

NIVEL	NO DE PREPENSIONADOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	12	8,28%
ASISTENCIAL	15	10,34%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	27	

- Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	27	18,62%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	48	33,10%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	11	7,59%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	7	4,83%
TOTAL	111	76,55%

- Servidores Públicos con requisitos y sin Reconocimiento Pensional**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
TOTAL	18	

- Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	NO DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	2	1,38%
ASISTENCIAL	10	6,90%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	12	8,28%

ED-HRA-01  HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
Versión: 03		
Páginas 1 a 16		

Teniendo en cuenta esta información se tiene que del total de Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se cuenta con un número de 27 Servidores Públicos en condición de prepensionables, pertenecientes a los Niveles Profesional y Asistencial, quienes se encuentran entre los 1 y 3 años para configurar su derecho pensional.

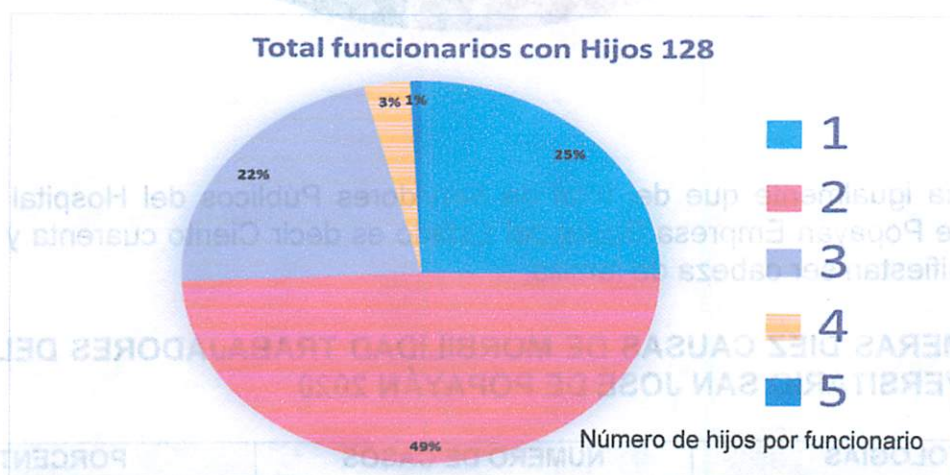
Así mismo el Hospital cuenta con un total de 18 Servidores Públicos quienes cumplieron los requisitos para acceder a su pensión, pero no cuentan con un Acto Administrativo de reconocimiento, y un número de 12 Servidores Públicos continúan prestando sus servicios al Hospital y tienen reconocimiento pensional por parte de su Administradora de Pensiones.

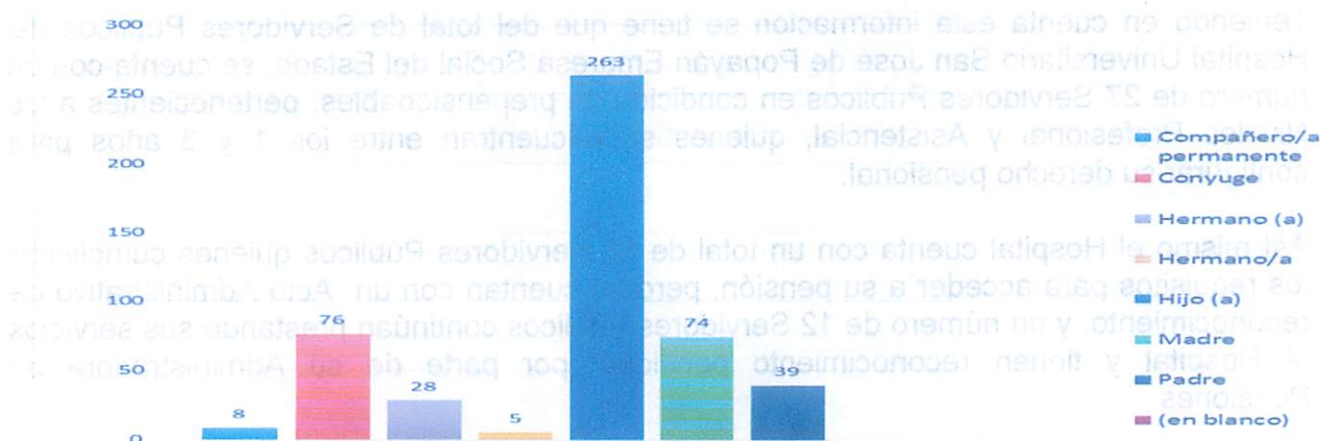
En este contexto, la Entidad cuenta con número importante de Servidores Públicos de los cuales el 18.62% se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada, y goza de la protección reforzada reconocida por la ley a personas vulnerables por estar próximos a cumplir con los requisitos de edad y semanas de cotización, para acceder a su pensión de vejez.

INFORMACION FAMILIAR

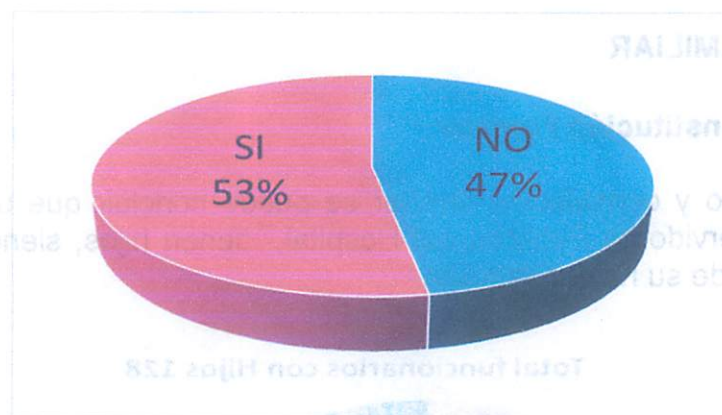
• Núcleo y Constitución Familiar

En cuanto al núcleo y constitución familiar se puede concluir que un número de ciento veintiocho (128) Servidores Públicos del Hospital, tienen hijos, siendo esta la población mayoritaria, dentro de su núcleo familiar.





Servidor Público Cabeza de Familia (SI O NO)

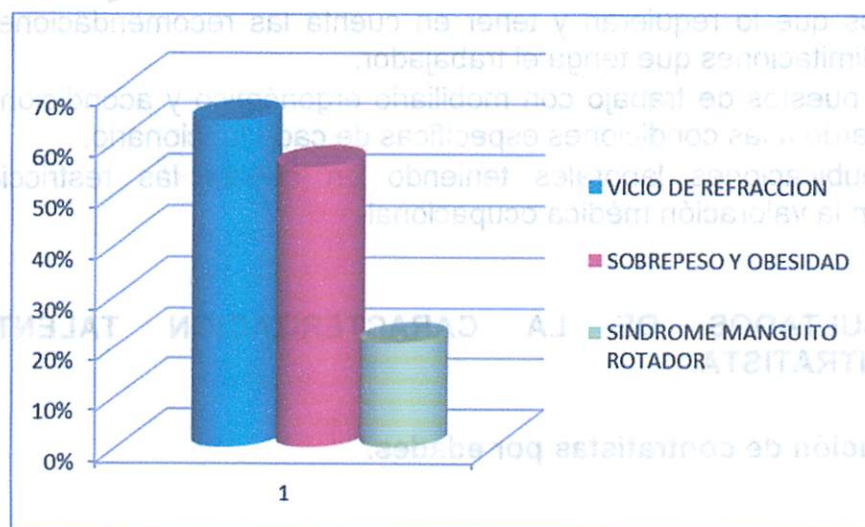


Se evidencia igualmente que del total de Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado es decir Ciento cuarenta y cuatro (144) el 53% manifiestan ser cabeza de familia.

• PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD TRABAJADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN 2020

PATOLOGIAS	NUMERO DE CASOS	PORCENTAJE
VICIOS DE REFRACCION	97	64%
SOBREPESO Y OBESIDAD	83	55%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	31	20.5%

HTA	22	14.5%
SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO	17	11.2%
DISCOPATIAS	13	8.6%
TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	12	7.9%
HIPOTIROIDISMO	9	5.9%
PTERIGIO	8	5.3%
VARICES EN MIEMBROS INFERIORES	7	4.6%



- El 64% de los trabajadores presenta Vicio de Refracción
- El 55% de los trabajadores se encuentra en obesidad y sobrepeso.
- El 20.5% de los trabajadores presenta Síndrome de Manguito Rotador.

Se evidencia que las patologías de tipo osteomuscular como son Síndrome del Manguito Rotador, Síndrome del Túnel del Carpo y Discopatías están presentes en el 40.3% de los trabajadores del Hospital.

• PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Frente a la población antes mencionada el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo formuló el siguiente Plan de Análisis y Priorización:

- Promover estilos de vida saludable en todos los trabajadores con el fin de disminuir de peso.

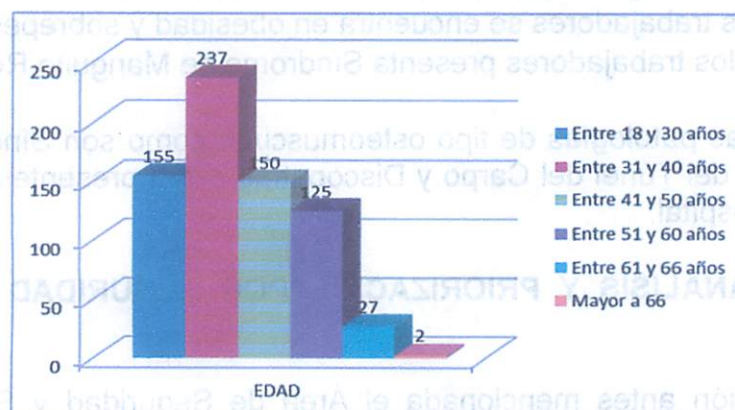
 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAVÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 03
		Páginas 1 a 16

- Realizar inspecciones a los puestos de trabajo para adecuación de los mismos.
- Promover actividades de prevención de alteraciones osteomusculares tales como: Adecuado manejo de cargas, higiene postural, pausas activas, prevención del Síndrome del túnel del carpo y manguito rotador.
- Ingresar al personal con alteraciones osteomusculares en el programa de vigilancia epidemiológica para realizar seguimiento y actividades de promoción y prevención de la salud.
- Asistir a las valoraciones médicas ocupacionales citadas por el médico de salud ocupacional de la institución con el fin de establecer la situación de salud de cada funcionario.
- Remitir a médico especialista de la EPS o ARL de acuerdo al origen de la enfermedad a los funcionarios que lo requieran y tener en cuenta las recomendaciones sugeridas en cuanto a la(s) limitaciones que tenga el trabajador.
- Adecuar los puestos de trabajo con mobiliario ergonómico y acondicionar el puesto de trabajo de acuerdo a las condiciones específicas de cada funcionario.
- Realizar reubicaciones laborales teniendo en cuenta las restricciones laborales establecidas en la valoración médica ocupacional.

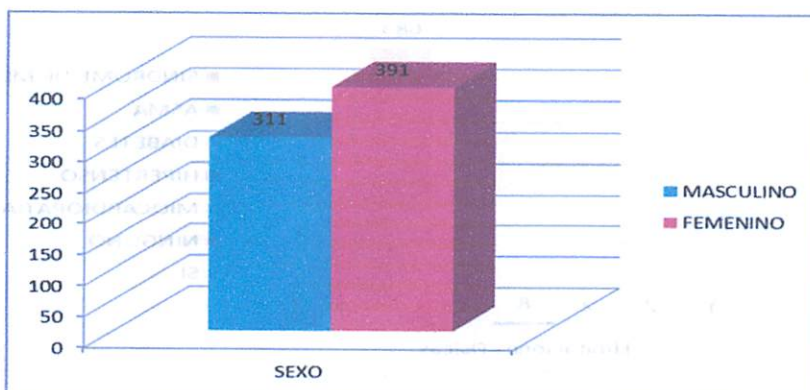
8. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONTRATISTA.

- **Distribución de contratistas por edades.**

Se evidencia que de un número de 696 Contratistas el mayor número se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, seguido del grupo de Contratistas entre los 18 y 30 años.

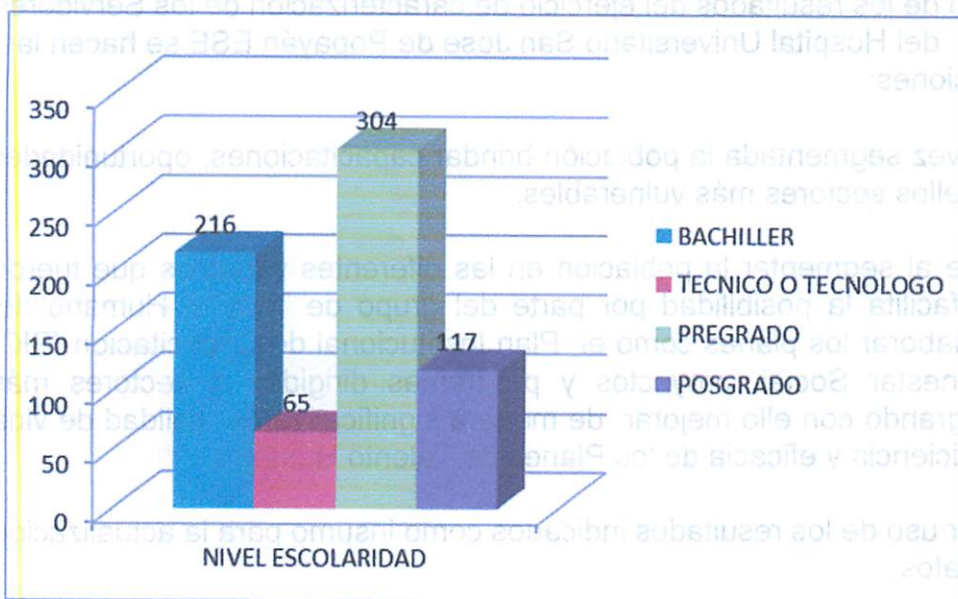


- **Distribución de Contratistas por género.**



Se evidencia que de un número de 702 Contratistas, 55.6% el corresponden al género femenino y el 44.3% corresponde al género masculino.

- **Distribución de Contratistas por Nivel de Escolaridad**



Conforme a la anterior información, se evidencia que de un total de 702 Contratistas el 43.30% tienen un nivel de Pregrado, seguido del 30.7% que se encuentran en un nivel Bachiller.

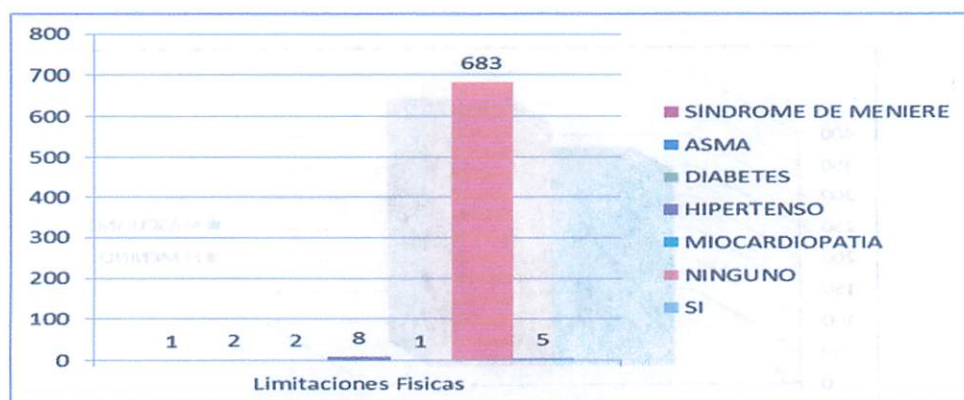
- **Distribución según causas de Morbilidad**

✓

✓

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO		FO-ARH-01 Versión: 03 Páginas 1 a 16
--	-------------------------------	--	---

Se evidencia que de un total de 702 contratistas, el 97.2% no presentan ninguna causa de Morbilidad, como se observa a continuación:



Recomendaciones y conclusiones

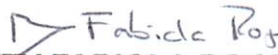
Teniendo en cuenta los datos obtenidos durante la presente Caracterización y con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de caracterización de los Servidores Públicos y Contratistas del Hospital Universitario San José de Popayán ESE se hacen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se sugiere una vez segmentada la población brindar capacitaciones, oportunidades y ayudas a aquellos sectores más vulnerables.
- ✓ Se concluye que al segmentar la población en las diferentes variables que fueron evaluadas, se facilita la posibilidad por parte del grupo de Talento Humano del Hospital para elaborar los planes como el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y Plan de Bienestar Social, proyectos y programas dirigidos a sectores más específicos, logrando con ello mejorar de manera significativa de calidad de vida y una mayor eficiencia y eficacia de los Planes de Talento Humano.
- ✓ Se sugiere hacer uso de los resultados indicados como insumo para la actualización de la base de datos.
- ✓ La caracterización del Talento Humano permite segmentar la población, para establecer los temas del Plan Institucional de Capacitación, que mejoren sus competencias y garantizando con ello la adecuada destinación de los recursos que se asignan anualmente en este Plan.
- ✓ La caracterización del Talento Humano igualmente brinda las herramientas al Hospital Universitario San José de Popayán, para evaluar el perfil profesional del

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN <i>Juntos mejoramos tu salud</i>	GESTION TALENTO HUMANO	FO-ARH-01
		Versión: 03
		Páginas 1 a 16

talento humano y verificar que esté acorde con los requerimientos de los servicios, en sus áreas asistenciales y administrativas.

Popayán 01 de Diciembre de 2020


BETTY FABIOLA ROJAS GALLEGO
 Profesional Universitario Gr2
 Jefe de Talento Humano

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr.2 Jefe de Talento Humano

Proyectó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2

Anexo: N/A

Archivado en: según TRD Talento Humano