



SC4135-1



## **BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.**

### **DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA**

## **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024**

### **GERENTE GENERAL DE LA BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E.**

**RUBÉN FELIPE LAGAREJO RIVAS**

**DIRECTORA ADMINISTRATIVA  
DANIELA VARGAS ALZATE**

**PROFESIONAL ESPECIALIZADA  
MATILDE PAREDES MUÑOZ**

## CONTENIDO

1. Introducción
2. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano
3. Gestión del Talento Humano
4. Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano
5. Marco Normativo
6. Objetivos
7. Planta de Cargos
8. Plan anual de vacantes (Plan de Previsión de Recursos Humanos)
9. Plan de estímulos
10. Programas de Incentivos y Bienestar
11. Plan Institucional de Capacitación
12. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
13. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

## 1. Introducción

El presente documento pretende dar a conocer el Plan Estratégico de Talento Humano alineado al Plan Estratégico de la Entidad con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollan dentro del proceso, la estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo Departamental 2024-2027 y en aplicación del Decreto 612 de 2018.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad de la BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades propiaS del giro de los acontecimientos, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del servidor, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de estrategias de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los servidores públicos.

Es por eso que la planeación estratégica del Talento Humano como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

## 2. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).



### MISIÓN

Generar y transferir recursos económicos mediante la explotación efectiva del monopolio de juego de suerte y azar y sus activos, dentro de un ambiente de armonía, compromiso y alto desempeño de su talento humano, promoviendo salud y vida a los Vallecaucanos

### VISIÓN

La Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. será la entidad líder a nivel nacional en la generación de recursos para la salud, reconocida por su alto nivel de competitividad en el mercado que atiende con productividad y calidad en el desempeño institucional

### POLÍTICA DE CALIDAD

Generamos confianza a nuestros clientes para incrementar los recursos transferidos a la salud, mediante la ejecución transparente de nuestros procesos evaluados continuamente bajo principios de calidad y efectividad, realizados por personal capacitado

### 3. Gestión Del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas articulados con la Planeación del Talento Humano (ver Fig, 1)

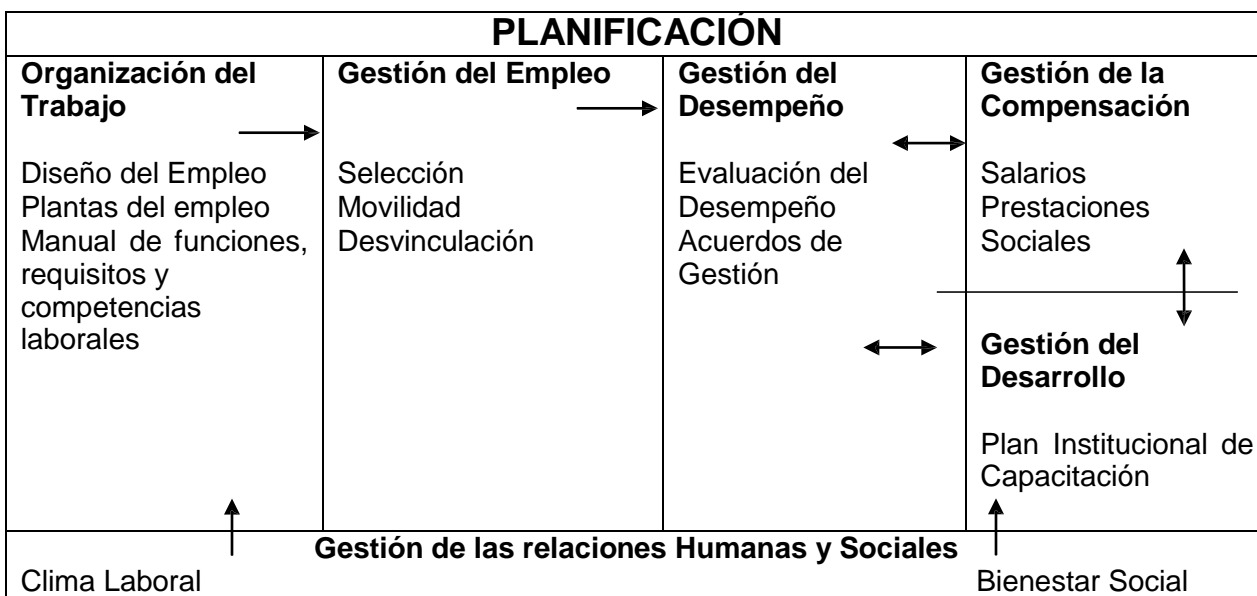


Figura N° 1. Subsistemas de la Gestión del Talentos Humanos.  
Adaptado de  
Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002  
pág. 15)

#### 4. Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, se siguieron los lineamientos establecidos en el **Plan de Desarrollo Departamental (no lo tengo aún)** y **Plan Estratégico Institucional (no lo tengo aún)**, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, modificada por el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y sus decretos reglamentarios, igualmente el Decreto 648 de 2017, el Decreto 455 de 2020, la Convención Colectiva de Trabajo y el Reglamento Interno.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Estímulos y Bienestar
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión propios del procedimiento AR- PR-001, SELECCIÓN, VINCULACION, INDUCCION , EVALUACION y DESEMPEÑO, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas., que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad y a los del Plan de Desarrollo Departamental.

#### 5. Marco normativo

Como referente normativo se contemplan las disposiciones registradas en el plan legal general de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E.

#### 6. Objetivos

##### General

Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

### Específicos

- Fortalecer en nuestros servidores públicos las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de mejoramiento individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
- Brindar a los servidores públicos del BENEficiencia del Valle del Cauca E.I.C.E un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los colaboradores.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los servidores públicos, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

Transformación digital, la cual ofrece mayor transparencia, servicios más rápidos y accesibles desde cualquier lugar y en cualquier momento, menos oportunidades para la corrupción y mayor eficiencia para la Entidad. Después de la pandemia y los hechos en años anteriores y siguiendo el ejemplo de gobiernos avanzados en el proceso de transformación digital lograron limitar estas situaciones desafortunadas, alcanzando equilibrios más óptimos entre las restricciones de la cuarentena y orden público y la continuidad del servicio público, como ocurrió y se informó a través de la pág. [www.benevalle.gov.co](http://www.benevalle.gov.co) . Tenemos también tecnología de punta y ambientes saludables y agradables en la entidad.

## 7. Planta de Cargos

De acuerdo con la normatividad vigente la planta de cargos de la Beneficencia del Valle del Cauca E.I.C.E. está compuesta de la siguiente manera:

Denominación	Cargos
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>	
Gerente	1

Director (a) Jurídico	1
Director (a) Financiero	1
Director (a) Administrativo	1
Director (a) Comercial	1
Director (a) de Control Interno	1
Jefe de Informática	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>	
Profesional Especializado (a)	3
Profesional Universitario (a)	4
Contador (a)	1
Tesorero (a)	1
<b>NIVEL TÉCNICO</b>	
Técnico (a) Operativo	10
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>	
Auxiliar Administrativo	1
<b>Total Planta</b>	<b>27</b>

## 8. Plan Anual de Vacantes

Las vacantes se manejan de acuerdo con el procedimiento AR- PR-001, SELECCIÓN, VINCULACION, INDUCCION , EVALUACION y DESEMPEÑO, numeral 4.1: “La Dirección Administrativa realiza la requisición del personal o vacante por medio de un oficio, el cual se dirige a la Gerencia para su aprobación (No aplica para el cargo de Gerente General ni Director de Control Interno), donde identifica los requisitos que debe cumplir el aspirante de acuerdo con el Manual de Funciones y con la Matriz de Perfil de Cargos (AR-DO-001)” y tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA EICE con el fin de atender la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo

## 9. Plan de Estímulos

El Plan de Estímulos forma parte del procedimiento AR- PR-001, SELECCIÓN, VINCULACION, INDUCCION , EVALUACION y DESEMPEÑO y debe ser implementado a través de:

### Programas de Bienestar Social

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades. Igualmente los programas que deben incluirse después de la pandemia que ha transformado las formas de trabajo.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos, trabajadores oficiales y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

#### Área de protección y servicios sociales:

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los servidores públicos y sus familias.  
Actividad lúdica del día del servidor público el 27 de junio
- Educativos: Otorgar apoyo de educación formal.
- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los servidores públicos que se integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

#### Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos del BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad y extramural definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional: Propender por el mejoramiento continuo de los servidores públicos, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.



- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los servidores públicos de la entidad.
- Aplicación de las normas concernientes al trabajo en casa, trabajo remoto, fomento del teletrabajo, horario flexibles, cambios tecnológicos para implementar los anteriores, descanso compensado en semana santa y festividades de fin de año.
- Aplicación de las normas de paridad de género (Decreto 455 de 2020).
- Preparación para el Retiro de los Servidores Públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de servidor al de pensionado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- Actualización del Reglamento Interno de Trabajo conforme al Decreto 1083 de 2015.
- Aplicación de la Resolución 3546 de 2018 de Mintrabajo sobre prácticas laborales universitarias.
- Se tendrán en cuenta los resultados de encuestas de ambiente laboral o clima laboral para mejora en el mismo.
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

## 10. Programas de Incentivos:

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el BENEficiencia DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E en cumplimiento a lo dispuesto en la ley, en la convención colectiva y en las disposiciones administrativas, con el fin de motivar, estimular, reconocer, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores públicos que aportan al logro de las metas institucionales.

## 11. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los servidores públicos, que se ejecuta cada año y con asignación específica de recursos. Este plan se nutre, entre otras fuentes, con los resultados de la evaluación de desempeño, la evaluación de los entes de control, auditorías, requerimiento o necesidad del proceso.

## 12. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la seguridad y salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la BENEFICENCIA DEL VALLE DEL CAUCA E.I.C.E. en su lugar de trabajo, y hoy más aún cuando se desarrollan actividades desde casa atendiendo las normas de nivel nacional y local de trabajo en casa después de la pandemia; la entidad cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a servidores públicos y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en los lugares de trabajo (en la Entidad o en trabajo en casa).
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con los estándares mínimos de la Resolución 312 de 2019.

## 13. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano la entidad cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema Integrado de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

Proyectó: Matilde Paredes Muñoz- Profesional Especializada Dirección Administrativa