Código: TH-F-104	E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA	
Versión: 03	FORMATO ANEXO TECNICO DE PERFILES	Fecha: 30/07/2025

I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	ADMINISTRATIVO
Denominación del Empleo	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
Dependencia	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Cargo del jefe Inmediato	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
Naturaleza del cargo	PERSONAL EN MISION

II.AREA FUNCIONAL: BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

III. CONTENIDO FUNCIONAL

PROPÓSITO PRINCIPAL

Fortalecer la gestión del talento humano, teniendo como eje principal al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias para la satisfacción de necesidades de bienestar y formación, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya en el ámbito profesional de los colaboradores, la satisfacción en la prestación de los servicios de salud, e impactando en la calidad de la atención del usuario y su familia generando valor público. De la misma manera se busca promover el ciclo de vida laboral a través del desarrollo de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, de conformidad a las necesidades identificadas, lo cual fortalecerá las habilidades y competencias de los colaboradores de la entidad, así mismo Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

FUNCIONES ESENCIALES

1. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda, el documento del Plan Estratégico de Talento humano, para cada vigencia
2. Desarrollar las actividades previstas en el Plan Estratégico de Talento Humano "PEGITH" así como el seguimiento, presentación de informes y evidencias del mismo
3. Participar en la actualización del manual de funciones del personal de planta de la entidad cada vez que se requiera de conformidad a la normatividad vigente aplicable
4. Organizar, acompañar y gestionar el proceso de evaluación de desempeño del personal de planta de la entidad
5. Acompañar el proceso de Acuerdos de Gestión y validar que se cumpla con las etapas definidas
6. Diseñar encuesta de satisfacción desarrollo de los programas de capacitación y bienestar y presentar informe a la Gerencia.
7. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda el documento del Programa de Bienestar del personal de planta para cada vigencia de conformidad al diagnóstico realizado.
8. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda, el cronograma de actividades de bienestar para el personal de planta que incluye preparación para el retiro, incentivos y bienestar social
9. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda al estudio de conveniencia y oportunidad para desarrollar las actividades del proceso de Bienestar contenidas en el cronograma; adicionalmente realizar las demás actividades que se deriven del proceso de contratación de la entidad.

10. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda al Estudios de conveniencia y oportunidad para el cumplimiento del acuerdo sindical con respecto a las dotaciones del personal de planta
11. Realizar diagnóstico, recolección, tabulación y presentar informe, del programa de bienestar para cada vigencia para el personal de planta de la entidad
12. Ejecutar las actividades previstas para cada vigencia en el cronograma de bienestar
13. Presentar los informes requeridos respecto de la ejecución del operador o contratista que desarrolle el programa
14. Presentar los indicadores que correspondan al programa de bienestar
15. Presentar informe anual del desarrollo del programa
16. Realizar diagnóstico, recolección, tabulación y presentar informe, del programa de capacitación para cada vigencia para el personal de planta de la entidad
17. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda el documento del Programa de capacitación del personal de planta para cada vigencia de conformidad al diagnóstico realizado.
18. Desarrollar la metodología de planes de formación continua, involucrando a los procesos asistenciales y administrativos que desarrollan capacitación interna en la institución; realizar seguimiento a su ejecución; presentar informe final del desarrollo de los mismos.
19. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda, el cronograma de actividades de capacitación para el personal de planta que incluye preparación para el retiro, incentivos y bienestar social
20. Proyectar y elaborar para aprobación de quien corresponda al Estudios de conveniencia y oportunidad para desarrollar las actividades del proceso de capacitación contenidas en el cronograma; adicionalmente realizar las demás actividades que se deriven del proceso de contratación de la entidad.
21. Ejecutar las actividades previstas para cada vigencia en el cronograma de capacitación
22. Presentar los informes requeridos respecto de la ejecución del operador o contratista que desarrolle el programa
23. Presentar los indicadores que correspondan al programa de capacitación en el Software
24. Presentar informe anual del desarrollo del programa
25. Gestionar con el SENA el proceso de certificación de competencias, de conformidad a las normas definidas por la entidad
26. Proyectar para cada vigencia el POA del área de Talento Humano, bajo los lineamientos definidos por la oficina de Planeación.
27. Realizar seguimiento a la ejecución de los cronogramas que hacen parte del POA del área, presentación de informes y entrega de evidencias de manera trimestral o según indicación del área de Desarrollo de Servicios, respecto del proceso asignado, consolidando la información con los demás subprocesos del área y reportando de manera oportuna.
28. Participar en el autodiagnóstico, seguimiento y desarrollo de tareas derivadas de los planes de acción definidas en MIPG.
29. Consolidar las evidencias de las actividades del proceso y enviar al área de planeación en los términos definidos por esta área
30. Realizar el seguimiento y desarrollo de tareas derivadas del mapa de Riesgos Anticorrupción del proceso de Talento Humano del proceso asignado.
31. Realizar el seguimiento y desarrollo del mapa de proceso del área de Talento Humano de acuerdo al proceso asignado
32. Participar en el Estándar de Gerencia de Talento Humano
33. Enviar invitación a los integrantes del Estándar para realizar las reuniones correspondientes

34. Ejecutar los cronogramas que hacen parte del PAMEC del proceso asignado y realizar seguimiento a las demás definidas de los subprocesos del área; enviar evidencias al área correspondiente
35. Proyectar y actualizar los procedimientos inherentes al proceso de capacitación, bienestar, inducción, y evaluación del desempeño.

IV. FORMACIÓN BÁSICA O ESENCIAL

- Con conocimientos del SOGC
- Acreditación
- PAMEC
- MECI
- MIPG
- FURAG en IPS públicas o privadas.
- Curso de Atención a Víctimas de Violencia Sexual.

V. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONAL

COMUNES

LAS COMPETENCIAS SON LAS QUE SE ENCUENTRAN EN LA PARTE FINAL DEL PRESENTE DOCUMENTO EN EL NUMERAL IX, LO CUAL ESTAN DEFINIDAS PARA TODOS LOS PERFILES POR LO TANTO SE AJUSTARAN EN EL MOMENTO QUE SE REQUIERAN UNICAMENTE POR PARTE DE LA OFICINA DE TALENTO HUMANO. debe ser ajustada al formato e instructivo con el consecutivo del numeral.

VI. REQUISITOS DE EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

REQUISITOS DE EDUCACIÓN			EXPERIENCIA
EDUCACIÓN	**AREA DEL CONOCIMIENTO**	**NUCLEO BASICO DEL CONOCIMIENTO**	
Profesional en Ciencias Administrativas, Económicas, contables, ciencias sociales y ciencias de la salud Con especialización en áreas administrativas relacionadas con el cargo.	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES CIENCIAS DE LA SALUD	Administración de empresas Administración publica Contaduría publica Economía Medicina Enfermería Psicología Derecho	Experiencia certificada mínima especifica de cinco (5) años en Instituciones prestadoras de Salud de mediana y alta complejidad.

VII.ALTERNATIVAS

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA

- N/A

RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS SISTEMAS DE GESTION ISO 9001: 2015; ISO 14001: 2015 E ISO 45001:2018

ISO 14001: SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

1. El trabajador deberá adherirse a los programas del Sistema de Gestión Ambiental aplicables al cargo.
2. **Ahorro de energía y agua:**

✓ El trabajador debe implementar las estrategias de ahorro energético y agua, dentro de las instalaciones de la institución.

3. **Uso eficiente y ahorro de papel:**
- ✓ El trabajador debe aplicar la política cero papel (no impresión de documentos institucionales, archivos en letra Tahoma 10 a doble cara, reutilización del papel, etc.).

4. **Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos:**
- ✓ El trabajador debe adherirse al PGIRASA GA-M-02 de la institución al momento de disponer los residuos generados dentro de las instalaciones de la institución, según la naturaleza y la misionalidad del proceso en el cual desempeñe sus labores.

5. **Manejo adecuado de sustancias químicas:**
- ✓ El trabajador debe manipular adecuadamente las sustancias químicas empleadas conforme a los requisitos del cargo y debe conocer los protocolos para el manejo de las mismas según el manual SST-M-05

6. **Roles y Responsabilidades del contratista:**
- ✓ Los roles y responsabilidades del trabajador se encuentran descritos en el Manual del Sistema de Gestión Ambiental cód. GA-M-01.

7. **El trabajador debe aplicar los lineamientos y conocer las responsabilidades asociadas a su Toma de conciencia:** El trabajador debe garantizar la participación en toma de conciencia en materia ambiental, por medio de los cuales se deben asignar espacios de capacitación para los trabajadores a su cargo.
8. **Mejora Continua:** El trabajador deberá ejecutar las acciones de mejora a lugar producto de inspecciones realizadas por el Sistema de Gestión Ambiental en pro de la mejora continua del proceso bajo su cargo.
9. **Compras ambientales:** El trabajador deberá tener en cuenta criterios de desempeño ambiental en sus diferentes tipos de necesidades (adquisición de bienes o servicios) con el fin de asegurar la mejora continua y el desempeño ambiental de la institución.

NORMA ISO 9001: SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

1. El trabajador debe conocer y contribuir con la política de calidad
2. El trabajador debe conocer y contribuir con los objetivos de calidad
3. El trabajador debe participar en la identificación y propuesta de acciones correctivas y gestión de riesgo
4. El trabajador debe asegurarse de que se cumplir con los requisitos de la norma ISO 9001.

NORMA ISO 45001: SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. El trabajador deberá presentar certificado de aptitud médica o examen médico ocupacional firmado por medico ocupacional con resolución en SST, este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos (artículo 18 Decreto 723 DE 2013)
2. El trabajador tiene el derecho a la libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales ARL. La afiliación ala ARL se deberá realizar por medio de contratante (artículo 4 Decreto 723 DE 2013). Para lo anterior es responsabilidad del trabajador allegar a Seguridad y Salud en el Trabajo el registro de información para la afiliación ARL SST-F-98 que contiene información para que la Institución pueda realizar la afiliación a la ARL.

3. Cumplir con las responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo contempladas en la normatividad colombiana legal vigente Decreto Ley 1072 de 2015 articulo 2.2.4.2.2.16. 1. Procurar el cuidado integral de su salud.
4. Informar al jefe inmediato la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
5. El trabajador deberá participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
6. El trabajador debe cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
7. **RESPONSABILIDADES SI EL ROL DEL TRABAJADOR ES ASESOR O JEFE DE AREA CON PERSONAL A CARGO:** Participar en la investigación de accidentes e incidentes del personal a su cargo según el procedimiento establecido, Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de SST y fomentar su participación activa teniendo en cuenta sus ideas y sugerencias pertinentes, Conocer con exactitud sus funciones, deberes y responsabilidades en caso de emergencia, Implementar medidas preventivas y correctivas con el fin de apoyar el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores del SG-SST
8. Realizar los trabajos encargados de manera segura, acatando las normas en seguridad y salud en el trabajo existentes en la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
9. Reportar antes de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles los incidentes y accidentes de trabajo al área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.
10. Realizar las actividades laborales contratadas cumpliendo estrictamente los protocolos, procedimientos y demás normas internas de la E.S.E. Hospital San Rafael de Tunja, relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, gestión ambiental y seguridad del paciente
11. El trabajador abstenerse de trabajar en condiciones clasificadas como inseguras y/o de alto riesgo para la salud
12. El trabajador deberá ejecutar únicamente las actividades que estén dentro del alcance del contrato
13. El trabajador debe adherirse a las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Política del sistema, Política cero tolerancias al Alcohol y Sustancias psicoactivas, política cero tolerancias al abuso)
14. El trabajador debe apoyar el cumplimiento de los objetivos del SGSST
15. El trabajador debe apoyar el cumplimiento de Requisitos legales del sistema de SGSST y de norma ISO 45001:2018.
16. El trabajador debe adherirse a la totalidad de requisitos definidos en el numeral 5.2 y responder a los demás requerimientos producto del seguimiento y auditorías realizadas a los sistemas de gestión

LOS RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SON, INTEGRANTES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, INTEGRANTES DE LAS BRIGADAS DE EMERGENCIA, LOS ASESORES Y PROFESIONALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo.

2. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES Y ORGANIZACIONALES:

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continúo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	▪Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. ▪Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. ▪Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	▪ Asume la responsabilidad por sus resultados. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas ▪Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos ▪Adopta medidas para minimizar riesgos ▪Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados ▪Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados ▪Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos per la entidad ▪Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos ▪Aporta elementos para la consecuci6n de resultados enmarcando sus productos y /o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad ▪Evalúa de forma regular el grado de consecuci6n de los objetivos
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general de forma oportuna. ▪Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. ▪Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos ▪Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visi6n de servicio a corto, mediano y largo plazo.

	conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	▪Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminaci6n y genera espacios y lenguaje incluyente ▪Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	▪Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. ▪Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ▪Apoya a la organización en situaciones difíciles. ▪Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ▪Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	▪Cumple los compromisos que adquiere con el equipo ▪Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros ▪Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales ▪Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad ▪Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo
Adaptación al cambio	Enfrentarse con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo constructivo de los cambios	▪Acepta y se adapta fácilmente a los cambios. ▪Responde al cambio con flexibilidad. ▪Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos ▪Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones

Las competencias organizacionales con los comportamientos que se espera tengan los colaboradores de la entidad en el marco de la propuesta de valor "SUMERCE" y las competencias laborales definidas. Así las cosas, se define por cada competencia y propuesta de valor un comportamiento esperado, con el cual se quiere dar una mayor relevancia al cumplimiento de las competencias laborales y por consiguiente la mejora en la prestación de los servicios de salud.

PROPUESTA DE VALOR/COMPETECIAS ORGANIZACIONALES/COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

PROPUESTA DE VALOR	SEGURO	UNIVERSITARIO	MEJORADO	EFICIENTE	RESPONSABLE	CÁLIDO	EXCELENTE
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	S	U	M	E	R	C	E
ADAPTACION AL CAMBIO	CUMPLO PROTOCOLOS					LLAMO A LAS PERSONAS POR SU NOMBRE	
TRABAJO EN EQUIPO	APLICO LISTAS DE CHEQUEO						ME CAPACITO
APRENDIZAJE CONTINUO		COMPARTO CONOCIMIENTO					
ORIENTACION A RESULTADOS			ME ENTERO DE LOS RESULTADOS DE MI EPM**		CUMPLO CON MIS COMPROMISOS		
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN				SOY PUNTUAL			
ORIENTACION AL USUARIO Y AL CIUDADANO				ORIENTO AL USUARIO Y SU FAMILIA		SONRÍO	

EPM: Equipos primarios de mejoramiento