

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 1 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



VIGENCIA 2021

| | NOMBRE | CARGO | FIRMA |
|---------|---------------------------|-----------------------------|-------|
| ELABORÓ | Yadira Garzón Cárdenas | Prof. Talento Humano | |
| REVISÓ | Sandra Yolima Rojas Reyes | Coordinadora Administrativa | |
| APROBÓ | Lina Yinneth Vega Hidalgo | Gerente | |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 2 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina los planes que conforman la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 2018-2020, alineada al Plan Estratégico Institucional (2021) y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión donde se diferencien los dos grandes componentes como son: El estructural que involucra temas rigurosos tales como estructuras organizacionales, plantas de cargos, clasificación y remuneración de empleos y el Funcional o de gestión con temas relativos como al ingreso, gestión y desarrollo del Talento humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

Los componentes se articulan y generan resultados mediante objetivos y metas específicas que la Institución se propone alcanzar en un determinado periodo y el ejercicio de la función gerencial, sobre la cual recae en primera instancia la responsabilidad por el logro de los cometidos organizacionales, de gobierno y de Estado.

El desarrollo del Talento Humano es un elemento de control, que define el compromiso de la Institución pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la Institución, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación de desempeño de los servidores públicos del Estado.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Institución, las diferentes 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 la Política de Integridad de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina en particular.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 3 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Finalmente, se establecerán algunas orientaciones con respecto a la política de gestión estratégica de talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, un enfoque sistémico basado en procesos. Se describirá el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la entidad. Se hará una descripción de los elementos que lo componen y de las actividades que deben adelantar las áreas de talento humano.

JUSTIFICACIÓN

Los cometidos organizacionales se logran con el trabajo de la gente que hace parte de la Institución, por tal razón, es necesario resaltar la Gestión del Talento Humano, como criterio sustantivo en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

Dentro de este marco y para promover una mejor gestión pública, cobra importancia la planeación del recurso humano, orientada al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal además del desarrollo de planes y programas específicos, para con esto concretar la contribución esperada del recurso humano al logro de los objetivos estratégicos de calidad y servicio al cliente.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 4 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medicina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 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 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- 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 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. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co

Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135

PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 5 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- El Decreto 1499 de 2017 se integró el Sistema de Desarrollo Administrativo y el Sistema de Gestión de la Calidad, definiéndose un solo Sistema de Gestión, el cual se articula con el Sistema de Control Interno y se define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

OBJETIVO GENERAL

Establecer el direccionamiento estratégico a través de la selección, retención y desarrollo de los servidores a través de programas, acciones y procesos que involucren 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, Esto en el marco del objetivo del MIPG relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina.
- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo 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
- Lograr estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural.
- Brindar a los servidores y colaboradores del ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 6 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

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 funcionarios de la Institución.

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, 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.
- Establecer un instrumento de autodiagnóstico que permita identificar el estado de la gestión del talento humano para la Empresa Social del Estado Hospital nuestra Señora del Pilar de Medina en el marco del MIPG.

ALCANCE

El presente Plan Estratégico del Talento Humano 2021 y sus anexos, será aplicado a todo el personal tanto de planta como colaboradores en las distintas formas de vinculación mientras hagan parte de la Institución.

ETAPAS

Además, esta política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, está articulada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Gobierno Nacional, en cada una de sus Cinco (5) etapas las cuales llevan a implementar una Gestión Estratégica del talento humano de una manera eficaz y eficiente.

ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN:

Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 7 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GETH:

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad.

Para ello, se utilizará una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad identifica las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

ETAPA 3: ELABORAR PLAN DE ACCION:

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Para esta etapa se diseña un instrumento asociado a la Matriz GETH denominado "Formato Plan de Acción". En este formato se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos sobre los que van a priorizar la gestión para lograr acceder al siguiente nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir. Como se señala en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las acciones a que hace referencia el presente acápite harán parte del Plan de Acción Institucional.

ETAPA 4: EJECUTAR PLAN DE ACCION:

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así por ejemplo:



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 8 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

PLANEACION

Fortalecimiento de la gestión de información de los servidores públicos, garantizando la visualización en tiempo real de la información de cada uno de los mismos, grupos internos de trabajo, planta global, tipo de vinculaciones, nivel del empleo, formación, antigüedad, cargos en vacancia, perfiles de los empleos y demás caracterizaciones pertinentes.

DISPOSICION DE LA INFORMACION

"De acuerdo con MIPG contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano".

De acuerdo a la guía estratégica del Talento Humano, MIPG busca el conocimiento de la información al interior de las entidades, aun la más de los colaboradores sin importar el tipo de vinculación.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS

La caracterización de los empleos con los que cuenta la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación.

| No DE EMPLEOS | DENOMINACION DEL EMPLEO | CÓDIGO | GRADO |
|--------------------------|--------------------------------------|--------|-------|
| NIVEL DIRECTIVO | | | |
| 1 | Gerente de Empresa Social del Estado | 085 | 8 |
| 1 | SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO | | |
| NIVEL PROFESIONAL | | | |
| 2 | Médico General | 211 | 13P |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 9 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

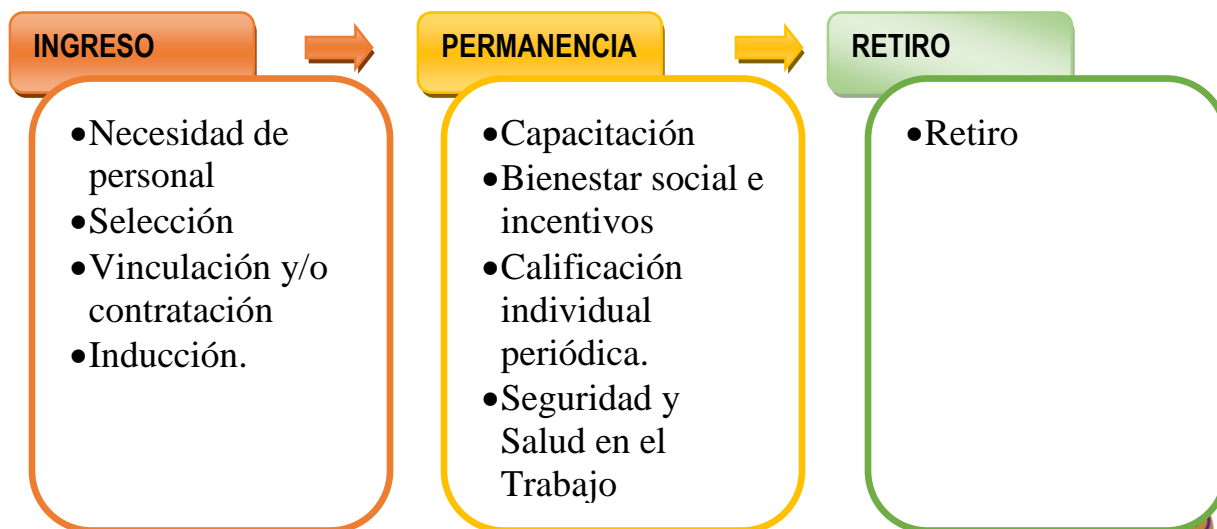
Dueño del procedimiento:

Talento Humano

| | | | |
|--------------------------|---|-----|-----|
| 5 | Profesional Servicio Social Obligatorio, Médico | 217 | 8 |
| 2 | Profesional Servicio Social Obligatorio, Odontólogo | 217 | 8 |
| 1 | Profesional Servicio Social Obligatorio, Bacteriólogo | 217 | 3 |
| 1 | Profesional Servicio Social Obligatorio, Enfermera | 217 | 3 |
| 11 | SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL | | |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | |
| 3 | Auxiliar Administrativo | 407 | 7P |
| 1 | Auxiliar Área de la Salud, Farmacia | 412 | 4P |
| 7 | Auxiliar Área de la Salud, Enfermera | 412 | 13P |
| 6 | Auxiliar Área de la Salud, Enfermera | 412 | 13 |
| 1 | Auxiliar Área de la Salud, Laboratorio | 412 | 7 |
| 18 | SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL | | |
| 30 | TOTAL, SEDE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO | | |

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Talento Humano. Corte 31 de Diciembre de 2021.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 10 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

ETAPA 1: INGRESO

ADMISION DE PERSONAS

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la organización. Puede denominarse procesos de provisión o suministro de personas. Incluyen reclutamiento y selección de personal.

Provisión de los empleos de carrera. La provisión de los empleos de carrera se hará, previo concurso, por nombramiento en período de prueba, o por ascenso.

Procedencia del encargo y de los nombramientos provisionales. En caso de vacancia definitiva, el encargo o el nombramiento provisional sólo procederán cuando se haya convocado a concurso para la provisión del empleo. Mientras se surte el proceso de selección convocado para proveer empleos de carrera, los empleados de carrera, tendrán derecho preferencial a ser encargados de tales empleos, si acreditan los requisitos para su desempeño. Sólo en caso de que no sea posible realizar el encargo podrá hacerse nombramiento provisional.

El cargo del cual es titular el empleado encargado, podrá ser provisto en provisionalidad mientras dure el encargo del titular, y en todo caso se someterá a los términos señalados la presente ley.

Los nombramientos tendrán carácter provisional, cuando se trate de proveer transitoriamente empleos de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. Cuando se presenten vacantes en las Instituciones y en éstas no hubiere un empleado de carrera que pueda ser encargado, se podrán efectuar nombramientos provisionales en tales empleos.

Salvo la excepción contemplada en la ley, no podrá prorrogarse el término de duración de los encargos y de los nombramientos provisionales, ni proveerse nuevamente el empleo a través de estos mecanismos.

Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera, cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, sólo podrán ser provistos en forma provisional por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con empleados de carrera.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 11 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

Duración del encargo y de los nombramientos provisionales. El término de duración del encargo y del nombramiento provisional, cuando se trate de vacancia definitiva no podrá exceder de cuatro (04) meses; cuando la vacancia sea resultado del ascenso con período de prueba, de un empleado de carrera, el encargo o el nombramiento provisional tendrán la duración de dicho período más el tiempo necesario para determinar la superación del mismo. De estas situaciones se informará a las respectivas Comisiones del Servicio Civil.

Empleados de Carrera en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción. Los empleados de carrera podrán desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción hasta por el término de tres (3) años, para los cuales hayan sido designados en la misma Institución a la cual se encuentran vinculados, o en otra. Finalizados los tres (3) años, el empleado asumirá el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentará renuncia del mismo. De no cumplirse lo anterior, la Institución declarará la vacancia del empleo y lo proveerá en forma definitiva.

Responsabilidad de los nominadores. Sin perjuicio de la imposición de las multas a que hubiere lugar, la autoridad nominadora que omita la aplicación de las normas de carrera, que efectúe nombramientos sin sujeción a las mismas, o que permita la permanencia en cargos de carrera de personal que exceda los términos del encargo o de la provisionalidad, y los integrantes de las Comisiones del Servicio Civil que, por acción u omisión lo permitan, cuando de ello hubieren sido enterados, incurrirán en causal de mala conducta y responderán patrimonialmente en los términos previstos en el artículo 90 de la Constitución Política.

ETAPA 2: PERMANENCIA

Fortalecimiento de la consolidación de indicadores de rotación de personal, (relación entre ingresos y retiros), ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, entre otros.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 12 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

a) FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO

Fomentar la creación de una cultura organizacional orientada hacia lo público y hacia el servicio de lo público, que contribuya a la generación de un clima laboral en el cual se abran espacios para la participación y la creatividad.

b) CULTURA DE PLANEACIÓN

Interiorizar el modelo de gestión de la entidad, fundamentado en la planeación y basado en las metas y objetivos institucionales.

Promover el ejercicio de la planeación como un proceso de construcción colectiva, dinámica y permanente hacia la construcción de la visión compartida de la ESE.

Fomentar la sistematización de los procesos como un aporte a la construcción de memoria institucional.

c) GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Promover un estilo ágil y flexible de administración que permita racionalizar al máximo los procesos, simplificar los procedimientos, reducir las mediaciones y ejercer un estricto control de resultados.

PLANES DE TALENTO HUMANO

1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes, reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

La planta se encuentra compuesta así:

| Código | Denominación del Cargo | No. de Cargos | En Carrera | En Provisionalidad | Periodo Fijo | Vacante |
|-----------------|------------------------|---------------|------------|--------------------|--------------|---------|
| NIVEL DIRECTIVO | | | | | | |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 13 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

| | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------|-----------|----------|-----------|----------|
| 85 | Gerente de Empresa Social del Estado | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| NIVEL PROFESIONAL | | | | | | |
| 211 | Médico General | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 217 | Profesional Servicio Social Obligatorio Medicina | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 |
| 217 | Profesional Servicio Social Obligatorio Odontología | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 217 | Profesional Servicio Social Obligatorio Bacteriología | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 217 | Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermería | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| NIVEL ASISTENCIAL | | | | | | |
| 412 | Auxiliar Área salud-Farmacia | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 412 | Auxiliar Área Salud- Enfermería | 13 | 10 | 2 | 0 | 1 |
| 412 | Auxiliar Área Salud- Laboratorio | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 407 | Auxiliar Administrativo | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL CARGOS | | 30 | 16 | 2 | 10 | 2 |

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el mecanismo de información los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del área de Talento Humano, a través de la sistematización del módulo de Nomina.

Finalmente, la Oficina de Talento humano adelantara acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación a los tramites del Concurso Público de Méritos.

2. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina.

Plan de Emergencia (Plan de manejo de crisis frente a (3) agentes de amenaza: Naturales, tecnológicos y Sociales)

Análisis de Riesgo y vulnerabilidad frente a la conformación de los diferentes escenarios de riesgo resultantes del despliegue de subprocesos.

Administración de Riesgos, resultante de la evaluación de vulnerabilidad para disminuir los escenarios de riesgo más representativo y que cuantifiquen un mayor potencial de daño para la Institución.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 14 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

Comunicación de los planes a desarrollar en Seguridad y Salud en el Trabajo para todo el personal, incluyendo la sensibilización y compromiso Gerencial.

La Institución cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, 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 funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Medición del Clima Laboral
- Medición y seguimiento al Riesgo Psicosocial
- Medición de ausentismo laboral
- Exámenes ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro

3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Esta conformado por los procesos y actividades permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación y compromiso del colaborador con la institución, aunado al cumplimiento de los Estándares 104 y 115 del Manual de Acreditación en Salud.

Por lo anterior, un plan de Bienestar Institucional e incentivos debe desarrollar los siguientes programas, en cada una de las áreas que involucran el bienestar de toda la comunidad.

- Área Organizacional
- Área de Capacitación y Formación
- Área de Protección
- Área Deportiva



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 15 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

- Área Cultural, Social y Recreativa
- Cambio organizacional
- Preparación a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- Cultura organizacional
- Trabajo en equipo
- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.

ESTIMULOS NO PECUNARIOS

- Reconocimiento al mejor servidor público (Mención honorífica con cargo a la hoja de vida y en la página Web de la Institución)
- Reconocimiento el funcionario más humanizado
- Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales
 - a. Por cumpleaños
 - b. Por fechas especiales
 - c. Avisos de fallecimiento

Reconcomiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor publico mediante reconomiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Codigo de integridad, u otro factor, generando valor a su gestion y siendo un modelo a seguir por los demas. Las acciones mencionadas se mediran a traves del impacto generado en los servidores.

ESTRATEGIAS

Protección y servicios sociales

Se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultural y educación:

- Actividades deportivas y recreativas
- Danza
- Dia del servidor publico



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 16 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

Horario flexible

Seguimiento a la Resolución No. 633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los colaboradores de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO.

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base a parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este periodo el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Los resultados de la evaluación deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- Adquirir los derechos de carrera
- Otorgar incentivos
- Planificar la capacitación y la formación
- Determinar la permanencia en el servicio

Se califica trimestralmente el desarrollo de actividades por parte de los colaboradores, teniendo en cuenta los siguientes criterios de calificación:

- ✓ Conocimiento
- ✓ Desarrollo practico
- ✓ Ejes de Acreditación:
 - Seguridad del Paciente
 - Transformación cultural
 - Humanización



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 17 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

De igual manera se evalúa el periodo de prueba de los colaboradores, permitiendo seleccionar personal con las competencias requeridas.

5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

Inducción: Establece los lineamientos técnicos que permitan garantizar el ingreso del personal idóneo.

Forma de vinculación y/o contratación:

Concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil

Contratación a través de convocatoria.

Se tiene en cuenta:

- ✓ Inducción general
- ✓ Inducción específica del puesto de trabajo

Re-Inducción: Al igual que la inducción, forman parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje de los funcionarios y contratistas, indispensable para su desarrollo humano en la entidad y para que esta pueda cumplir adecuadamente su misión.

Se realiza reinducción cada dos años o cuando se presenten cambios significativos en la institución.

Este programa de inducción se desarrollará para todo el personal, donde se expondrán algunos de los siguientes temas:

Marco estratégico de la entidad

Planes de mejoramiento

Actividades de capacitación y Bienestar Social e incentivos

Funciones y responsabilidades

Aquellos temas que en virtud de cambios se produzcan.

Capacitación: El programa de capacitaciones estará organizado en 5 etapas:

- ✓ Diagnostico
- ✓ Planeación
- ✓ Desarrollo



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 18 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

- ✓ Evaluación
- ✓ Reprogramación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.

6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Establece mínimos de integridad homogéneos para todos los colaboradores y el cual se enmarca en los siguientes valores:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.

7. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

Esta estrategia se enfocará en dar inicio a un proceso de constante transformación de la Cultura Organizacional con el propósito de tener una alineación y fortalecimiento de un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio fundamentadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se deriven en un desempeño y desarrollo institucional el cual tenga altos niveles de calidad e integridad.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 19 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

Se optará por adelantar el estudio cada dos años del Clima Organizacional, el cual tendrá como propósito la medición de la percepción de los servidores con base al ambiente laboral y poder establecer acciones de intervención con afinidad a los resultados del mismo.

8. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NOMINA

La administración salarial y de seguridad social, comprende todas las actividades para lograr una liquidación correcta y oportuna de los elementos salariales y prestacionales, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social, de acuerdo a la normatividad vigente.

Dentro del ciclo de ingreso, permanencia y retiro del servidor público, dicho proceso juega un papel muy importante, debido a la producción de información vital como son: situaciones administrativas, gastos de personal, control de las prestaciones sociales, entre otras que son utilizada por entidad y entes externos para la toma de decisiones y otras actividades.

El proceso de nómina administra el sistema CITISALUD y consigo la custodia de información histórica, que permite la respuesta oportuna a entes de control, entidades de sistema de seguridad social, exfuncionarios y funcionarios.

Dentro de MIPG, la administración salarial permite que talento humano cuente con información oportuna y actualizada, y por ende, que los planes de oriente bajo la perspectiva de manejar esas dos características. .

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas son herramienta para la toma de decisiones en la administración de personal.

9. ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACIÓN

Esta estrategia se centrará en el mejoramiento de la calidad de la información y de los tiempos de respuesta de los diferentes informes que se presentan por el área a las demás dependencias que lo soliciten, por medio de la optimización del sistema de información de talento humano, así mismo la información se debe mantener actualizada y el procedimiento de cumplimiento de indicadores para el proceso de Gestión del Talento Humano.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 20 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

DESVINCULACION

ETAPA 3. RETIRO

El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- Por declaratoria de subsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por renuncia regularmente aceptada.
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez
- Por invalidez absoluta
- Por edad o retiro forzoso
- Por destitución como consecuencia de proceso disciplinario
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Por orden o decisión judicial
- Por supresión del empleo
- Por muerte.
- Por las demás que determinen la Constitución Política y las Leyes.

En este componente debe fortalecerse el desarrollo de estrategias que permitan contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, la consolidación de información de entrevistas de retiro de tal manera que se generen insumos para el plan de previsión del talento humano. Finalmente diseñar mecanismos que permitan reconocer la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, así como brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 21 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

ETAPA 5: EVALUACION DE GETH:

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

DIAGNOSTICO PARA FORMULAR PLAN DE ACCION 2021

Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas de acuerdo al modelo MIPG, son las siguientes:



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 22 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

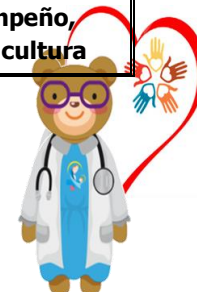
Talento Humano

A continuación, se describen las rutas, las subrutas y su aporte como perspectiva diagnóstica y de intervención.

| RUTAS | SUBRUTAS | OBJETIVO | TEMAS RELACIONADOS |
|----------------------|--------------------------------------|--|--|
| Ruta de la felicidad | Entorno físico | Un empleado feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción. | Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa de Humanización, horarios flexibles. Inducción y reinducción, mejoramiento individual. |
| | Equilibrio laboral-personal | | |
| | Salario emocional | | |
| | Innovación | | |
| Ruta del crecimiento | Cultura de liderazgo | Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento con el fin de contar con el compromiso de las personas | Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes |
| | Bienestar del Talento | | |
| | Liderazgo en Valores | | |
| | Servidores que saben lo que hacen | | |
| Ruta del servicio | Cultura basada en el Servicio | Gestionar los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. | Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad. |
| | Cultura que genera logro y bienestar | | |
| | Hacer siempre las cosas bien | Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas | Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 23 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

| | | | |
|------------------------|---|--|---|
| Ruta de la calidad | Cultura de la calidad y la integridad | bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al Exterior de la entidad. | organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos. |
| Ruta de la información | Entender a las personas a través de los datos | Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de los usuarios, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los Colaboradores. | Planta de personal, caracterización del talento humano, Plan de vacantes, SIGEP. |

De esta manera, a continuación, se presenta el resultado obtenido por la entidad desde esta perspectiva.

AUTODIAGNÓSTICO RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 24 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
|--|-----------|---|-----------|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 79 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 80 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 82 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 80 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 74 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 78 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 83 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 76 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 75 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 78 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 73 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 75 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 71 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 75 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 74 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 76 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 82 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 82 |

Fuente: Matriz de diagnóstico PETH

De lo anterior, se evidencia que al igual que el análisis realizado a partir de la matriz de diagnóstico por componentes y categorías, una revisión a partir de las rutas de creación de valor indica un proceso de transformación de la entidad en todo lo correspondiente con la gestión del talento humano, de tal manera que todas las acciones emprendidas en el marco de cada uno de estos componentes impactará directamente las mismas.

Del resultado de las rutas de creación de valor se observa la necesidad de fortalecer todas las rutas pero en especial la Ruta de la Felicidad, en donde 3 de 4 subrutas arrojaron una calificación inferior al 75, así las cosas de los filtros especificados en la matriz de diagnóstico se efectuará la selección correspondiente con el fin de determinar el plan de acción a seguir en facilitar el equilibrio vida personal y laboral, incentivos



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 25 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

salario emocional e Innovación, así como de la su bruta de liderazgo basado en valores, de la Ruta del Crecimiento.

Así mismo y conforme al análisis efectuado respecto a las rutas de generación de valor, conforme a la guía de la función pública se procedió a seleccionar del filtro las subrutas que presentan el menor puntaje. Una vez identificadas, se señalaron las variables resultantes y se plantearon las alternativas de mejora, las cuales se encuentran directamente vinculadas con las actividades programadas a nivel de componentes y categorías. El plan de acción conforme a la ruta de generación de valor, se presenta a continuación:

| PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO | | | |
|---|---|--|---|
| 5 | 6 | 7 | 8 |
| Variables resultantes | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) | Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas |
| Cultura organizacional | Diseñar la planeacion estrategica del talento humano, que contemple actividades para mejorar la cultura organizacional | Enero-Diciembre 2021 | Informe de seguimiento a las actividades programadas dentro del plan estrategico de Talento Humano vigencia 2021. |
| Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Realizar a todo colaborador que se retiro la entrevista de retiro mediante encuesta | Enero-Diciembre 2021 | Encuesta y analisis de los resultados obtenidos |
| Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir. El conocimiento de la orientación organizacional, El estilo de dirección, La comunicación e integración, El trabajo en equipo, La capacidad profesional y El ambiente físico | Implementar acciones de mejora de acuerdo a los resultado obtenidos en la medicion de clima laboral | Enero-Diciembre 2021 | Seguimiento y evaluacion de la actividades propuestas y ejecutadas durante la vigencia |
| Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones | Dar a conocer a cada colaborador que ingresa elCodigo de integridad y fortalecer la divulgacion e interiorizacion durante la vigencia | Enero-Diciembre 2021 | Seguimiento y evaluacion de las actividades propuestas y realizadas |
| Plan de bienestar e incentivos | Contar con programas de reconocimiento y agradecimiento por los servicios prestado de los colaboradores | Enero-Diciembre 2021 | Plan de incentivos y Bienestar social 2021 |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 26 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

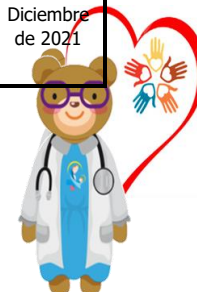
FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de diagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, a continuación, se presentan las estrategias a implementar, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, en lo referente a los componentes Direccionamiento estratégico y planeación institucional, Ingreso, Desarrollo (Permanencia) y Retiro de los funcionarios.

| OBJETIVO ESTRATEGICO O INSTITUCIONAL | LINEAMIENTO O ESTRATEGICO O O ESTRATEGIA | OBJETIVOS | PROYECTOS ESTRATEGICOS | ACCIONES | FECHA DE EJECUCION |
|--|--|--|--|---|---------------------------|
| FORTALECER LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS | 1. Mejorar condiciones, medio ambiente laboral y la salud en el trabajo | 1. Proveer capacitaciones permanentes sobre seguridad y salud en trabajo. | Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. | Enero a Diciembre de 2021 |
| | | 2. Contar con capacitaciones o charlas que refuerce la prevención de la salud. | Mejorar las condiciones de salud a los colaboradores | Actividades para la prevención de la salud de los servidores. | Enero a Diciembre de 2021 |
| | | 3. Buscar estrategias para que los colaboradores tengan buenas relaciones interpersonales. | Mejorar el cambio organizacional | Capacitar en relaciones interpersonales positivas a todo el personal. | Enero a Diciembre de 2021 |
| | | 4. Hacer un seguimiento al plan de trabajo de Salud y Seguridad en el trabajo. | Llevar un seguimiento al cronograma de actividades propuesto para la vigencia de acuerdos a los lineamientos institucionales y normatividad vigente. | Realizar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para la vigencia | Enero a Diciembre de 2021 |
| | 2. Contribuir con el Bienestar y | 1. Dar cumplimiento al cronograma de Capacitaciones | Ejecutar el Plan de Capacitaciones. | Hacer seguimiento trimestral al cumplimiento de las actividades propuestas | Enero a Diciembre de 2021 |
| | | 2. Incentivar a los colaboradores mediante el reconocimiento y el Bienestar social | Dar reconocimiento a los colaboradores mediante incentivos no pecuniarios. | Dar cumplimiento al cronograma de actividades propuesto mediante el plan de incentivos. | Enero a Diciembre de 2021 |



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 4

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2021

Página 27 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| desarrollo integral del ser humano en la ESE | 3. Incentivar a los colaboradores que contemple actividades para mejorar la cultura organizacional | Dar cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de capacitaciones sobre cultura organizacional | Realizar seguimiento del cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de capacitaciones. | Enero a Diciembre de 2021 |
| | 4. Contar con un clima Organizacional adecuado que permita mayor calidad de vida laboral. | Medir el clima organizacional | Realizar intervención periódica del clima Organizacional en procura de un mejoramiento continuo de las condiciones laborales. | Enero a Diciembre de 2021 |
| | 3. Socializar los valores aprobados en el Código de Integridad. | 1. Reforzar a los colaboradores los valores que integran el Código de Integridad | Buscar mecanismos que nos permita dar a conocer los valores consignados y aprobados en el código de Integridad | Socializar los valores a los colaboradores mediante capacitaciones y actividades. |

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema 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.

10. Anexos

- 10.1. Plan Anual de Vacantes 2021.
- 10.2. Plan Anual de Provisión 2021
- 10.3. Plan Institucional de Capacitación 2021.
- 10.4. Plan de Bienestar e incentivos 2021.
- 10.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021.
- 10.6. Código de Integridad



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"
www.esehospitalmedina.gov.co - contactenos@esehospitalmedina.gov.co
 Carrera 6 No. 11-38 – Código Postal: 251420135
 PBX: 57 (8) 6768989 – Móvil: 57 3124499990

