

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

Página 1 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

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



VIGENCIA 2018-2020



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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 (2017-2020) 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.

Cabe aclarar, que esta Política, Planes y Programas contenidos; están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

Página 4 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

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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- 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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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 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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

ALCANCE

El presente Plan Estratégico del Talento Humano 2018-2020 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.

POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante mecanismos que permiten el logro de los objetivos institucionales y en tanto las líneas de acción se entienden como la orientación de los programas y proyectos a través de los cuales se implementara la política.

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

A través de la aplicación de las Políticas 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 funcionarios.

El contenido de la política en el Desarrollo de la Gestión humana en la Institución se basa en la aplicación de los siguientes componentes, que en su conjunto constituyen la Política de Gestión Humana:

Las relaciones laborales, individuales y colectivas se desarrollaran en estricto cumplimiento de la legislación laboral aplicable al país, garantizando los derechos y obligaciones de las partes, incluyendo los terceros al servicio de 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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

La ESE promueve para los colaboradores que presten los servicios unas condiciones mínimas de dignidad en el trabajo, entendiendo esta como el respeto por las personas, sus derechos y por unas condiciones acordes con el tipo de labor que desarrollen.

Prohibición de la discriminación y acoso La Institución está comprometida con los principios de igualdad de oportunidades en el trabajo y trato justo para todas las personas y cumple con todas las leyes aplicables que prohíben la discriminación y el acoso en los lugares de trabajo.

La Institución prohíbe estrictamente la discriminación en todos los términos, condiciones o privilegios de empleo, incluyendo la selección, contratación, beneficios, promociones, acciones disciplinarias y desvinculaciones; y cualquier forma de acoso con base en diferencias de raza, color, religión, país de origen, género, edad, discapacidad, orientación sexual, estado civil, afiliación sindical o política o cualquier otra característica protegida por las leyes aplicables.

Prohibición del trabajo infantil, respeto a la libertad de asociación y la negociación colectiva La Institución reconoce y respeta el derecho de todos los colaboradores de escoger si desean o no organizarse e incorporarse a organizaciones de su elección y a establecer negociaciones colectivas de trabajo de conformidad con la ley, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias.

La planeación y desarrollo de los procesos para la negociación de los contratos colectivos cuenta con el liderazgo, direccionamiento y acompañamiento de la rectoría Administrativa y Financiera, encargada de la gestión del talento humano.

Debido proceso, ante la existencia de alguna falta de sus funcionarios, se compromete a darles garantías mínimas tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo, frente a la valoración de la falta, y a permitirles tener oportunidad de ser escuchados.

Seguridad y Salud en el Trabajo donde se promueven condiciones seguras y saludables en todas las operaciones, previniendo accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y emergencias.

En los casos donde se presenten estas situaciones se tendrán planes para la mitigación de sus impactos poniendo en todo momento la seguridad de las personas sobre la continuidad del servicio y la conservación de los equipos.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

Se estimula la generación de una cultura de autocuidado y la responsabilidad del control de las condiciones de riesgo en cada funcionario, trabajando bajo un sistema de gestión de mejora continua y cumpliendo la legislación vigente de nuestro país.

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.

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



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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 (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así por ejemplo:

Para el ingreso, se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación

Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad

Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado.

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:

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



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

Página 11 de 27

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL

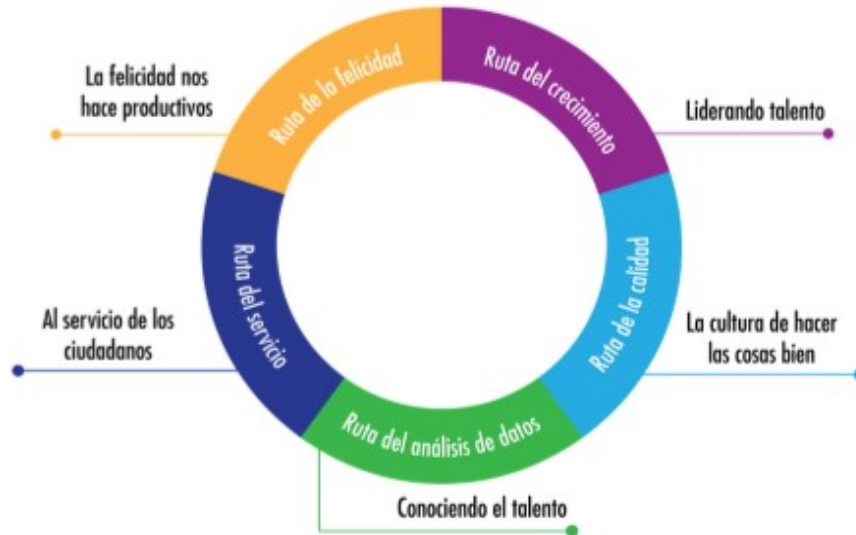


Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR:



Fuente: Función Pública, 2017

- **Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos**

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es 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. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y re inducción, movilidad, mejoramiento individual.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

- **Ruta del Crecimiento: liderando talento.**

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad:

Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.**

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y re inducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.**

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas.

De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas 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 dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el talento.

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.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes sirve como instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes en la entidad, con el fin principal que se puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

Además el Plan de Vacantes de la institución, sirve como herramienta para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establecen como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

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 si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL DEL PERSONAL.

Para realizar el análisis de la planta actual del personal se debe implementar un sistema de información que permita la administración y gerencia del talento humano y que entre otros aspectos indique la ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, de apoyo, estableciendo requisitos y competencias del cargo.

En esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos.

La planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Código	Denominación del Cargo	No. de Cargos
NIVEL DIRECTIVO		
85	Gerente de Empresa Social del Estado	1
NIVEL PROFESIONAL		
211	Médico General	2
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Medicina	5



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

217	Profesional Servicio Social Obligatorio Odontología	2
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Bacteriología	1
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermería	1
NIVEL ASISTENCIAL		
412	Auxiliar Área salud-Farmacia	1
412	Auxiliar Área Salud- Enfermería	13
412	Auxiliar Área Salud- Laboratorio	1
407	Auxiliar Administrativo	3
TOTAL CARGOS		30

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PERSONAL

Una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de empleos el área de recursos humanos o quien haga sus veces será el responsable de coordinar la elaboración del diagnóstico con la participación activa del nivel directivo y especialmente, del jefe de la oficina de planeación.

Es muy importante tomar como marco de referencia los siguientes aspectos:

- Las políticas institucionales
- Los planes, programas y proyectos de la entidad y cada dependencia.
- Las funciones y responsabilidades de cada área.
- La planta de personal de la entidad.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

Es necesario tener en cuenta que la ley 909 de 2004, establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá los requerimientos de personal presentados.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

El seguimiento y evaluación es la forma como se mide el rendimiento de la gestión de las áreas de talento humano y dan razón de la relación entre el desempeño del personal y las metas, objetivos y resultados que nos permiten definir y tomar los correctivos para cumplir los objetivos institucionales y de las áreas de gestión de recursos humanos. Al evaluar la gestión de recursos humanos se pretende suministrar información oportuna, veraz y



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

objetiva que le sirve como elemento para ejercer control y lograr el cumplimiento de la misión, objetivos, planes, programas y metas.

La Evaluación se orienta hacia la medición, evaluación y control de tres aspectos fundamentales:

- 1) El logro de objetivos en un periodo determinado
- 2) Los factores críticos de éxito que le permitan a la organización ser exitosa,
- 3) El desempeño de sus colaboradores que promuevan la competitividad y la realización efectiva de sus labores.

Éste aspecto es una aproximación a lo que debe ser la gestión del talento humano, entendiendo la gestión no solo como el número de actividades que se realizan sino también los objetivos que se alcanzan y la forma en que las personas contribuyen a su consecución.

LINEAMIENTOS DEL PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

El proceso de Planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento. Esta línea tiene como finalidad fundamental asegurar que las Instituciones públicas seleccionen y mantengan la cantidad y calidad de recursos humanos que requieren para cumplir con su cometido institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, presupuesto y gestión de las Instituciones.

El Plan estratégico de Recursos humanos se desarrolla a través de tres etapas: el Ingreso, La Permanencia y la Desvinculación.

ETAPAS DEL PLAN ESTRATEGICO DE 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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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.

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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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.

SELECCIÓN DE PERSONAL

Conjunto de procedimientos mediante los cuales un aspirante se incorpora a un determinado empleo en la Función Pública. No hay que confundir con provisión de puestos, confusión que en la práctica deriva del hecho de que la superación del primer proceso de selección aboca necesariamente a la participación en el primer proceso de provisión de un puesto de trabajo.

INDUCCION

Proceso de conocimiento y sensibilización del cargo, de las funciones y de la Institución de que es objeto el servidor público en el momento de su ingreso como funcionario.

¿POR QUE REALIZAR UN MANUAL DE INDUCCION?

Inexistencia de un procedimiento reglamentado en donde se dé a conocer a un nuevo funcionario de la Institución su entorno laboral o para dar conocer nuevas condiciones laborales, cultura organizacional a los funcionarios.

Resultado del Autodiagnóstico del componente Desarrollo 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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

JUSTIFICACIÓN

Si bien el proceso de selección de personal se constituye en una herramienta fundamental para contribuir al éxito en el desempeño de un empleado, en sí mismo no es suficiente para garantizar la adaptación de la persona al cargo y el logro de resultados en un corto plazo. Es así como la Inducción se constituye en un proceso necesario para maximizar las potencialidades que el nuevo empleado puede desarrollar. La finalidad de la Inducción es brindar información general, amplia y suficiente que permita la ubicación del empleado y de su rol dentro del Instituto para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

Hablamos de dos tipos de Inducción:

La primera a nivel Institucional: comprende toda la información general, que permite al empleado conocer la Misión, Plan Estratégico, el Proyecto Educativo, la Historia, Estructura, Normatividad y beneficios que ofrece el instituto a sus empleados. Esta es responsabilidad de la Dirección de Talento Humano y se realiza con una frecuencia anual.

La segunda, denominada Inducción en el Puesto de Trabajo: hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con procesos o procedimientos que se ejecuta en el área, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en el Instituto. Con relación a esta última, es responsabilidad del Jefe Inmediato llevar a cabo el procedimiento que se describe a continuación.

PROCEDIMIENTO PARA LA INDUCCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Para facilitar la ejecución de este proceso, anexo encontrará una lista de chequeo que le permitirá por una parte definir las actividades que usted considera necesario tener en cuenta para la persona que ingresa, según el cargo que va a desempeñar. Por otra parte, le permite controlar la realización de las actividades en un lapso apropiado. La tabla se compone de los siguientes espacios: Actividad: señala las tareas puntuales que recomendamos llevar a cabo. Al final cuenta con espacios en blanco para incluir actividades adicionales. Aplica / No aplica: permite seleccionar aquellas actividades que



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

usted considera necesarias según el cargo. Ejecutado: permite señalar las actividades realizadas y controlar las que están pendientes.

Observaciones: espacio para incluir información pertinente, como persona responsable, o fecha planeada de ejecución. Teniendo en cuenta el período de prueba del nuevo empleado, recomendamos realizar este proceso antes de su vencimiento. Al finalizar el proceso de Inducción en el Puesto de Trabajo, solicitamos que la lista de chequeo sea firmada por el empleado como constancia de su participación.

PRINCIPALES ASPECTOS PARA LA INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

(Véase Manual de Inducción y Reinducción)

PERMANENCIA.

REINDUCCIÓN.

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de Reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

PLAN DE REINDUCCIÓN

OBJETIVO

Reorientar la integración del servidor público a la nueva cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la Institución y sus funciones, además en la necesidad de fortalecer sus competencias y actualizar en las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las normas que regulan la moralidad pública.

ACTIVIDADES

1. Detectar la necesidad de realizar el programa de Reinducción.
2. Definir las fechas de realización del Proceso de Reinducción.
3. Conformar los grupos de servidores públicos para cada fecha programada del Proceso de Reinducción.
4. Reservar el sitio en el cual se hará el Proceso de Reinducción.
5. Seleccionar los conferencistas para cada uno de los temas que se tratarán en el Proceso de Reinducción.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

6. Elaborar comunicación interna invitando al Programa de Reinducción a los servidores públicos, ejecutando el procedimiento
7. Elaborar comunicación invitando al Programa de Reinducción a los conferencistas, ejecutando el procedimiento
8. Solicitar la adquisición de los elementos requeridos para el Proceso de Reinducción, ejecutando el procedimiento Requisición de Bienes y/o Servicios.
9. Preparar los manuales de Reinducción para cada servidor público.
10. Ingresar al sistema de información administrativo – financiero lo relacionado con el Programa de Reinducción realizado.

CAPACITACION

Es complementar la educación académica del "funcionario" o prepararlo para emprender de forma óptima el desarrollo de las funciones que en la actualidad y a futuro, esta y/o va a desarrollar. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.

POLITICAS GENERALES

La capacitación se centra en el mejoramiento de desempeño de la persona en su labor actual y en lo que se necesita para su crecimiento y desarrollo.

La capacitación está directamente relacionada con el trabajo, los planes de desarrollo personal y los objetivos anuales de cada empleado.

Toda capacitación debe ser aprobada por el jefe y/o director del área.

La capacitación constituye una "asignación de trabajo". Los cursos, módulos o talleres serán programados, en su mayoría, en tiempo laboral.

La capacitación es una respuesta a necesidades de desempeño y desarrollo y a objetivos institucionales; por lo tanto, no es un beneficio, reconocimiento o incentivo.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

OBJETIVO:

Diseñar, implantar y desarrollar un modelo de organización y gestión con el fin de contribuir al fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores del Instituto Técnico Nacional de Comercio "Simón Rodríguez", para aumentar la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones, y por ende mejorar el ejercicio institucional.

ESPECIFICOS:

Diagnosticar las necesidades de capacitación y formación de empleados públicos del Instituto Técnico Nacional del Comercio "Simón Rodríguez", a través de proyectos de aprendizaje.

Elevar el nivel de compromiso de los empleados en relación a las políticas, objetivos, planes, programas y proyectos de la Institución, con el fin de lograr una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y transparencia en el desempeño en la prestación del servicio.

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades, experticia, actitudes y valores que garanticen el continuo incremento de la productividad de la institución.

Generar, mediante acciones de formación y capacitación en competencias, el desarrollo integral del Talento Humano con el objeto de incrementar la efectividad de la institución.

Proponer los parámetros para efectuar el autocontrol, control, seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación y promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética del Servicio Público.

LINEAMIENTOS:

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, teniendo como referentes el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

b) CULTURA DE PLANEACIÓN

Interiorizar el modelo de gestión del Instituto, fundamentado en la planeación y basado en el Proyecto Educativo Institucional.

Promover el ejercicio de la planeación como un proceso de construcción colectiva, dinámica y permanente hacia la construcción de la visión compartida del Instituto
Fomentar la sistematización de los procesos como un aporte a la construcción de memoria institucional.

Fortalecer el banco de proyectos de la Institución como herramienta para una asignación eficiente de recursos y para el mejoramiento de la gestión 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.

Implementar el Sistema de Gestión de Calidad con base en la norma NTCGP 1000.

d) SISTEMA DE GESTIÓN EN 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.

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



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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.

e) BIENESTAR INSTITUCIONAL.

El propósito de Bienestar Institucional es satisfacer las necesidades físicas, psíquicas, y sociales de todos los miembros de la comunidad, mediante la prestación de servicios primarios y complementarios para la formación integral, que están orientados al desarrollo de actividades y destrezas individuales y colectivas.

Bienestar Institucional debe entenderse como un propósito de satisfacción de necesidades, inmerso dentro del proceso educativo mismo y que abarca no sólo los estamentos internos y su problemática, sino también lo externo a la Institución. Una concepción de calidad de vida y del trabajo académico.

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

Promoción del Desarrollo Humano

Con actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la Comunidad Educativa, a la vez que será el vínculo directo de la Institución con la comunidad en general promoviendo programas de desarrollo local y participación ciudadana.

- **Área de Deporte y Recreación**

Busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento, tanto de sus habilidades y destrezas, como sus valores y actitudes, con el



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal.

A través de Bienestar Institucional, la Institución ofrece a la Comunidad unas alternativas de aprovechamiento del tiempo libre como aporte a la formación integral y el mejoramiento de la calidad de vida universitaria; actividades enmarcadas en la formación, la sana competencia, la integración, la solidaridad y la cooperación entre sus participantes

Área de Desarrollo y Promoción Humana

A través de Bienestar Institucional, la institución ofrece a la comunidad alternativas para mantener un nivel de salud física y mental, ofreciendo los servicios médico, odontológico, asesoría psicológica, espiritual y acondicionamiento físico.

f) PROGRAMAS DE INCENTIVOS

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla el ICFES en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

E) EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

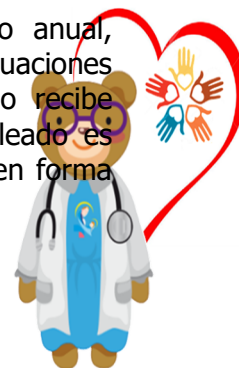
Los colombianos estamos empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que sea posible. Una de esas estrategias es Evaluar para "mejorar". Solo podemos mejorar y lograr mayor calidad, si sabemos en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas metas.

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 diseñaran 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.



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

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

- Adquirir los derechos de carrera
- Ascender en la carrera
- Conceder becas o comisión de estudio
- Otorgar incentivos económicos de otro tipo
- Planificar la capacitación y la formación
- Determinar la permanencia en el servicio

Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El jefe de control Interno, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual se hará seguimiento para verificar su cumplimiento.

DESVINCULACION

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



"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 ML 01

VERSIÓN: 1

FECHA DE EMISIÓN: 25/05/18

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

- 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.

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.
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

10. Anexos

- 10.1. Plan Anual de Vacantes 2018.
- 10.2. Plan Institucional de Capacitación 2018.
- 10.3. Plan de Bienestar 2018.
- 10.4. Plan de Estímulos 2018.
- 10.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018.

Elaboró Yadira Garzón Cárdenas
Profesional de Talento Humano

Revisó Lina Yinneth Vega Hidalgo
Coordinadora Administrativa

Aprobó Diego Antonio Rubio Bohórquez
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

