

## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**CODIGO:** TH PL 02

**VERSIÓN:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 1 de 21

**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 2018-2020



	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Prof. 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](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 2 de 21

**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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 3 de 21

**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](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 4 de 21

**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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 5 de 21

**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

- 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.
- 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



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 6 de 21

**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

- 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.

### ALCANCE

El presente Plan Estratégico del Talento Humano 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.

### 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



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 7 de 21

**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

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 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



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 8 de 21

**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

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:

### ETAPAS DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

#### ETAPA 1: 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.

#### ETAPA 2: 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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 9 de 21

**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

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.

**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



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 10 de 21

**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

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 3: DESARROLLO**

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

#### **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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 11 de 21

**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

### **d) 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.

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



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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:** 3

**FECHA DE EMISIÓN:** 30/01/2020

Página 12 de 21

**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

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

### **Área de Desarrollo y Promoción Humana**

A través de Bienestar Institucional, la institución ofrece a los colaboradores alternativas para mantener un nivel de salud física y mental.

### **f) PROGRAMAS DE INCENTIVOS**

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la ESE, 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.**



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 13 de 21

**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

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.

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

### DESVINCULACION

#### ETAPA 4. 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](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 14 de 21

**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.

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

### **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.



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 15 de 21

**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

### DIAGNOSTICO PARA FORMULAR PLAN DE ACCION 2020

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.

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.	<b>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.</b>
	Equilibrio laboral-personal		
	Salario emocional		
	Innovación		
	Cultura de liderazgo	Propiciar espacios de desarrollo y	<b>Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo</b>
	Bienestar del		



**"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"**  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 16 de 21

**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	Talento	crecimiento con el fin de contar con el compromiso de las personas	<b>en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes</b>
	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.	<b>Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e Integridad.</b>
	Cultura que genera logro y bienestar		
Ruta de la calidad	Hacer siempre las cosas bien	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 al interior y al Exterior de la entidad.	<b>Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de Razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.</b>
	Cultura de la calidad y la integridad		



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 17 de 21

**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

<p><b>Ruta de la información</b></p>	<p><b>Entender a las personas a través de los datos</b></p>	<p><b>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.</b></p>	<p><b>Planta de personal, caracterización del talento Humano, Plan de vacantes, SIGEP.</b></p>
--------------------------------------	---	--	--

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](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 18 de 21

**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			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>65</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	61
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>76</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	80
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	74
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>81</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	82
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>82</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>87</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	87

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.



**"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"**  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 19 de 21

**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

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

### 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 ESTRATEGICO O ESTRATEGIA	OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	FECHA DE EJECUCION
	<b>1. Mejorar condiciones, medio ambiente laboral y la salud en el trabajo</b>	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 2020
		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 2020
		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 2020



"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 20 de 21

**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>FORTALECER LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS</b>	<b>2. Contribuir con el Bienestar y desarrollo integral del ser humano en la ESE</b>	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 2020	
		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 2020	
		2. Incentivar a los colaboradores mediante el reconocimiento	Dar reconocimiento a los colaboradores mediante incentivos no pecuniarios.	Dar cumplimiento a los cronogramas de actividades propuesto mediante el plan de incentivos.	Enero a Diciembre de 2020	
		3. Incentivar a los colaboradores mediante actividades de bienestar social	Dar cumplimiento a las actividades propuestas en el cronograma de Bienestar social	Realizar seguimiento del cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de acción del Bienestar social	Enero a Diciembre de 2020	
		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 2020	
		<b>3. Socializar los valores aprobados en el Código de Integridad.</b>	1. Dar a conocer 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.	Enero a Diciembre de 2020

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:



**"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"**  
[www.esehospitalmedina.gov.co](http://www.esehospitalmedina.gov.co) - [contactenos@esehospitalmedina.gov.co](mailto: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: 3**

**FECHA DE EMISIÓN: 30/01/2020**

Página 21 de 21

**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

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
<b>1</b>	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
<b>2</b>	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar innovación con pasión Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Contar con programas de reconocimiento y agradecimiento por los servicios prestado de los colaboradores	Marzo de 2020	Plan de incentivos y Bienestar social 2020
<b>3</b>	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Ruta para generar innovación con pasión	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple actividades para mejorar el bienestar e incentivos	Enero-Diciembre 2020	Informe de seguimiento a las actividades programadas dentro del programa de bienestar e incentivos vigencia 2020.
<b>4</b>	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes.	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Incluir en el programa de bienestar social actividades que le permitan a los colaboradores compartir espacios con su familia. Promoción y mantenimiento del bienestar, mental y social de los colaboradores en todas las ocupacionales.	Febrero de 2020	Plan de incentivos y Bienestar social 2020
<b>5</b>	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar de talento a pesar de que esta orientado al logro	Gestionar un plan de trabajo para Fortalecer el código de integridad, para la interiorización de los colaboradores de la institución	Enero-Diciembre 2020	Actividades realizadas
<b>6</b>	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Mejorar condiciones, medio ambiente laboral y la salud en el trabajo.	Enero-Diciembre 2020	Actividades realizadas
<b>7</b>	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
<b>8</b>	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
<b>9</b>	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

### 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 2020.
- 10.2. Plan Anual de Provisión
- 10.3. Plan Institucional de Capacitación 2020.
- 10.4. Plan de Bienestar 2020.
- 10.5. Plan de Estímulos 2020.
- 10.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020.



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

