





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023

VERSION 06

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Yenny Angelica Sánchez Clavijo	Líder de Calidad	
	Sandra Yolima Reyes Rojas	Coordinadora Administrativa	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 2 de 39	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	25/05/2018	Creación del Documento
2	30/01/2019	Vigencia 2019
3	30/01/2020	Vigencia 2020
4	29/01/2021	Vigencia 2021
5	29/01/2022	Vigencia 2022
6	27/01/2023	Vigencia 2023







 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V06-2023	
		Página 3 de 39	

TABLA DE CONTENIDO

1.	Objetivo	4
2.	Alcance	4
<p>El presente Plan Estratégico del Talento Humano 2023 y sus anexos, será aplicado no solamente para el personal de planta, sino también para todos los colaboradores que posean cualquier tipo de vínculo laboral con la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas.....</p>		
3.	Marco Legal	4
4.	Generalidades	10
5.	Descripción de actividades	10
<p>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.....</p>		
1.	Flujograma	38
<p>Descripción gráfica de la secuencia de pasos realizados para el cumplimiento de la actividad a desarrollar.....</p>		
2.	Bibliografía	38



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V06-2023	
		Página 4 de 39	

1. Objetivo

Fortalecer el Talento Humano en la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas mediante el direccionamiento estratégico en 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 en su entorno laboral, Esto en el marco del objetivo del MIPG relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano.



2. Alcance

El presente Plan Estratégico del Talento Humano 2023 y sus anexos, será aplicado no solamente para el personal de planta, sino también para todos los colaboradores que posean cualquier tipo de vínculo laboral con la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas.



3. Marco Legal

Tabla No. 1



NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 5 de 39	



Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio de la cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por al artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no forman en la ley general de educación.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución No. 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitaciones y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación- Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de	Plan Institucional de Capacitación –

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V06-2023	
		Página 6 de 39	



	Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Programa de Bienestar.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-sst).
Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Ley 1801 del 29 de Julio e 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019.	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar.
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016.	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar.
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
Código de Integridad del Servidor Público 2017.	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades Publicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 7 de 39	



Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único.	Talento Humano
Decreto 1785 de 2014	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.	Talento Humano
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública	Vinculación
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP	Donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Plan Institucional de Capacitación
MIPG	Manual Operativo- Dimensión No. 1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
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.	MIPG
Resolución 120 del 20 de febrero de 2017	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017.	Dicta normas en materia de empleo publico 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.	Plan Institucional de Capacitación.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 8 de 39	

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017.	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar.
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistema Propios de Evaluación del Desempeño.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamento Unico del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector publico.	Vinculación Discapacidad.
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017.	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamento del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos	Certificación de Bono Pensional.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 9 de 39	

	Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Evaluación del desempeño
Resolución función Publica 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de Departamento Administrativo de la Función Pública.	Evaluación del desempeño.
Acuerdo No. CNSC- 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistema Propios de Evaluación del Desempeño.
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 10 de 39	

4. Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y establecido que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.



De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadanía entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG en el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aun mas relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde en enfoque sistémico, basado en proceso. Se describe 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 públicos en la Entidad.

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

5. Descripción de actividades

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 11 de 39	

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.

5.1. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

- **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.

- **Caracterización de la población:**



A través de la Matriz de Caracterización de la población, se mantiene actualizada la información con: antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos:

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

Tabla No. 2.

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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 12 de 39	

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



Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información se cuenta con la matriz de la Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

- **Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de 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.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 13 de 39	



De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 60 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “Transformación”.

Tabla No. 4

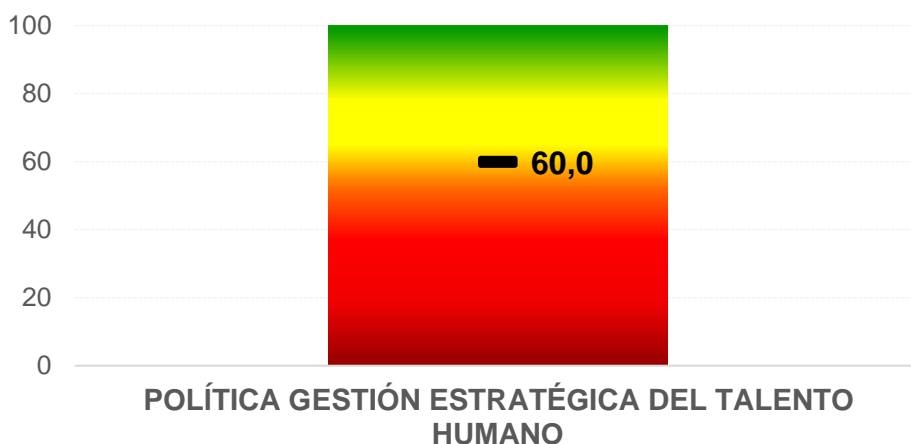
RUTAS	SUBRUTAS	OBJETIVO	TEMAS RELACIONADOS
Ruta de la felicidad	Entorno físico	Un empleado feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.	Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa de Humanización, horarios flexibles. Inducción y reinducción, mejoramiento individual.
	Equilibrio laboral-personal		
	Salario emocional		
	Innovación		
Ruta del crecimiento	Cultura de liderazgo	Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento con el fin de contar con el compromiso de las personas	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, clima laboral, integridad, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, revisión de desempeño de los gerentes.
	Bienestar del Talento		
	Liderazgo en Valores		
	Servidores que saben lo que hacen		

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 14 de 39	

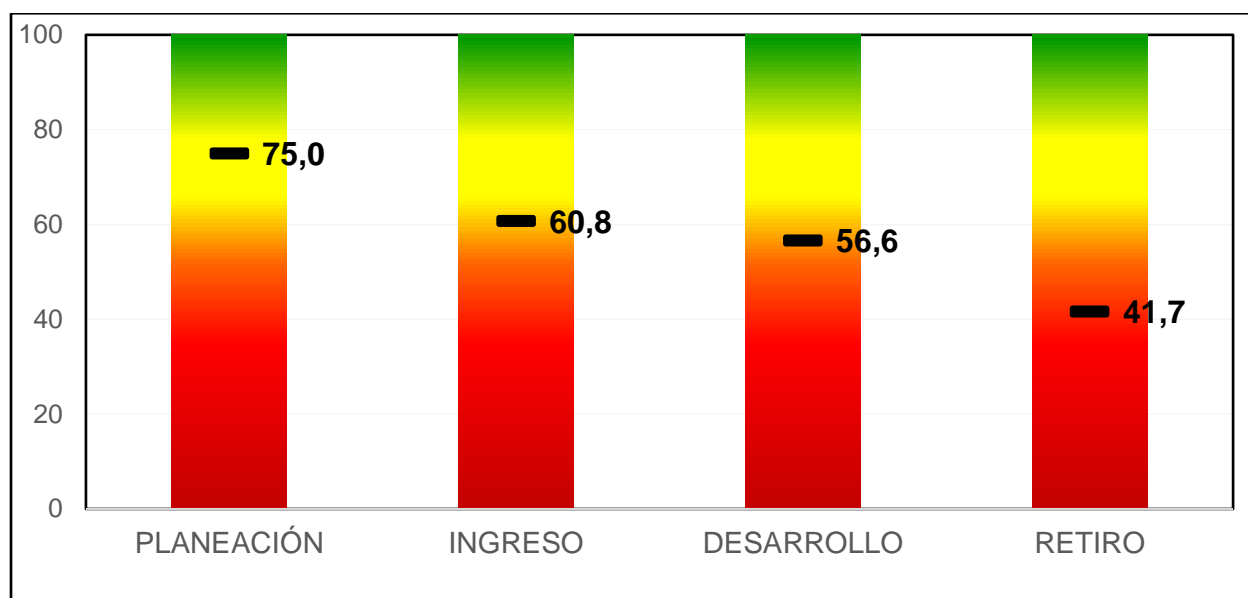
Ruta del servicio	Cultura basada en el Servicio	Gestionar los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos.	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
	Cultura que genera logro y bienestar		
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.	Evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro. Evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
	Cultura de la calidad y la integridad		
Ruta de la información	Entender a las personas a través de los datos	Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de los usuarios, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los Colaboradores.	Planta de personal, caracterización del talento humano, Plan de vacantes, SIGEP.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 15 de 39	



1. Calificación total:



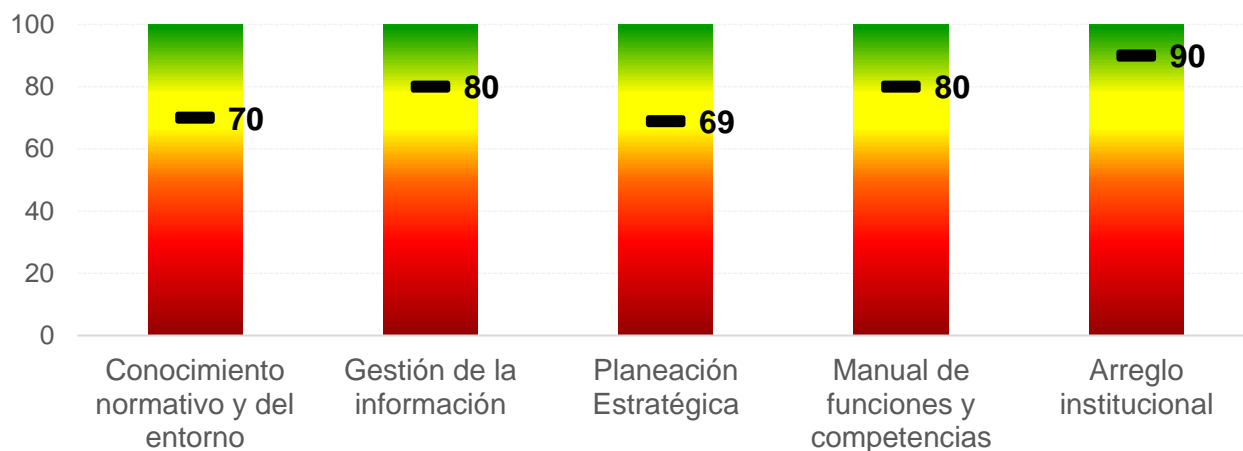
2. Calificación por componentes:



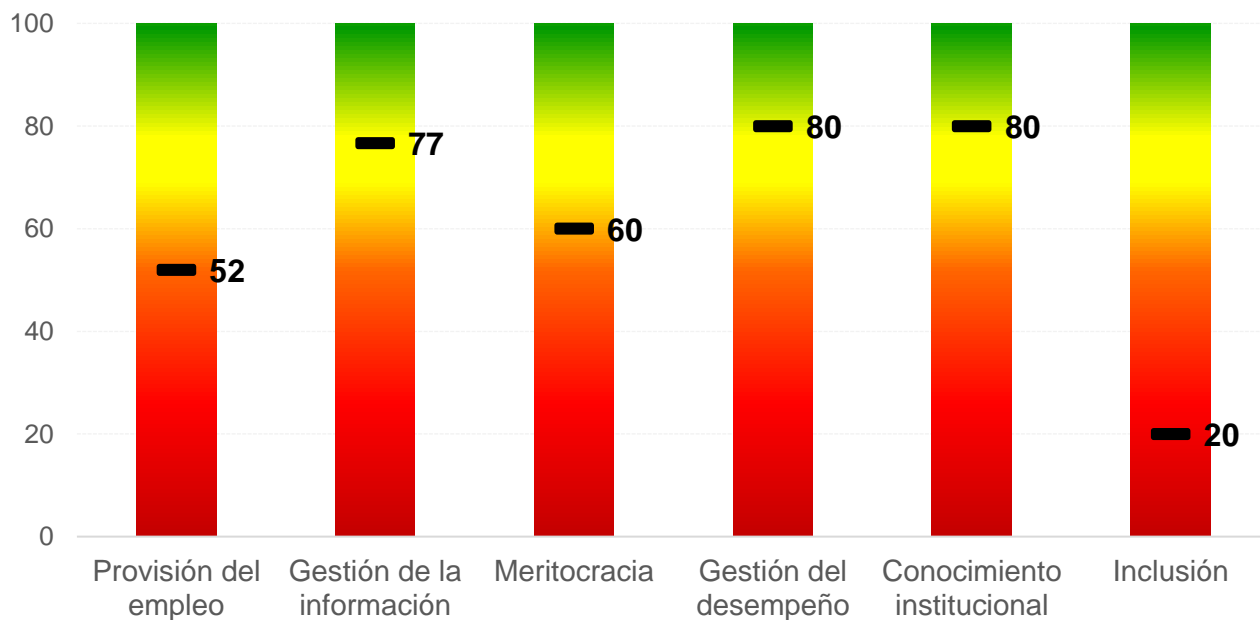
3. Calificación por categorías:

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Version	
		V06-2023	
		Página 16 de 39	

**Categorías del Componente 1:
PLANEACIÓN**

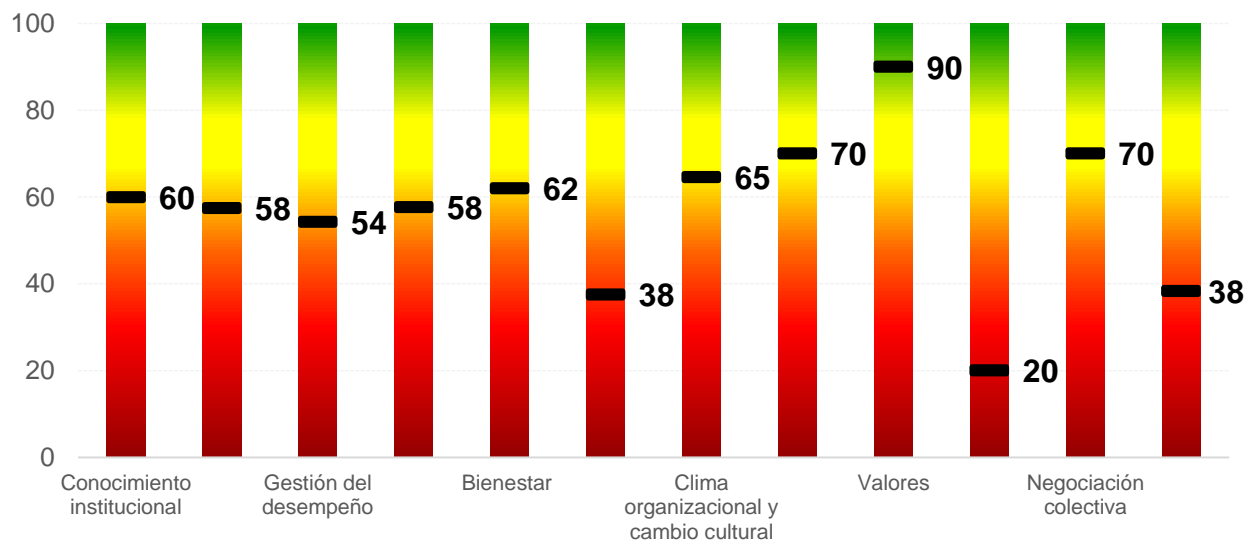


**Categorías del Componente 2:
INGRESO**

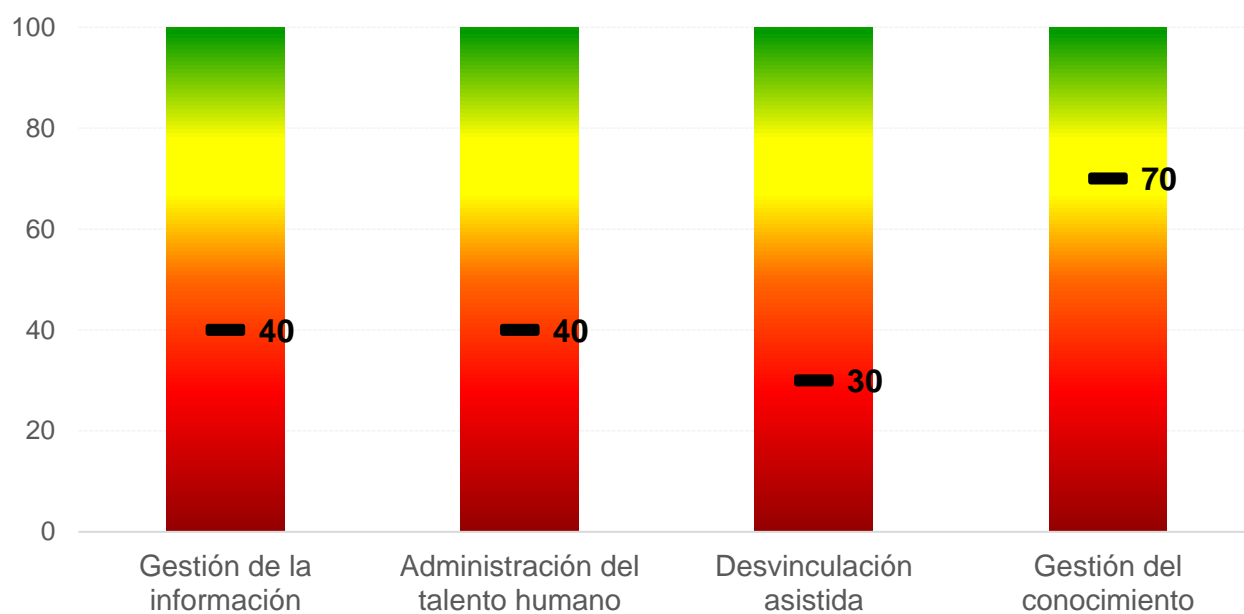


Categorías del Componente 3:

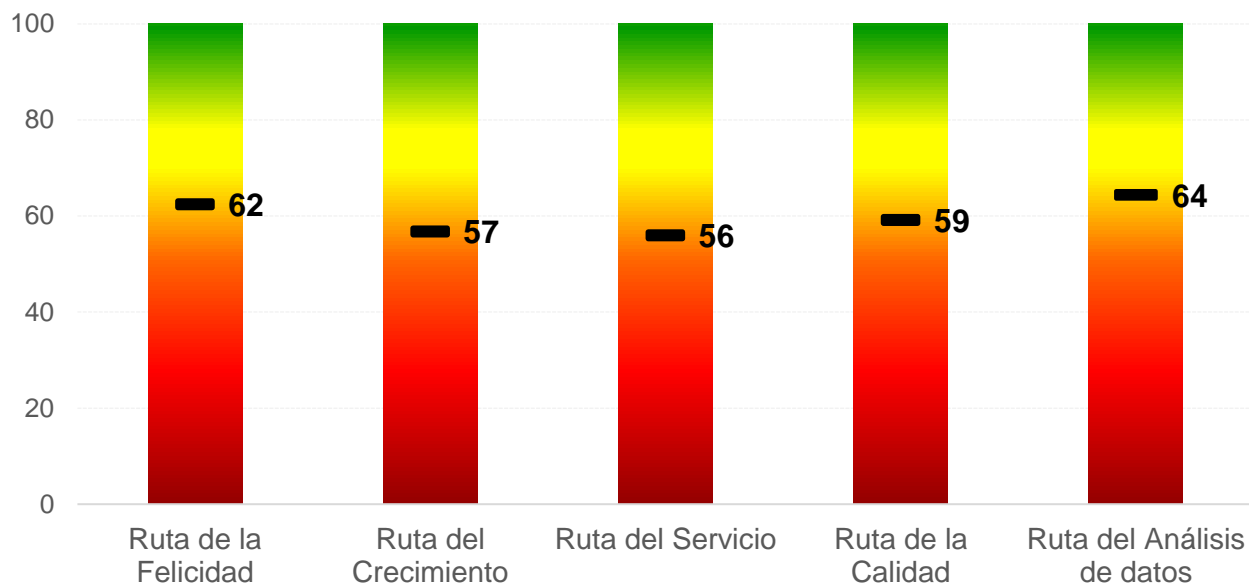
DESARROLLO



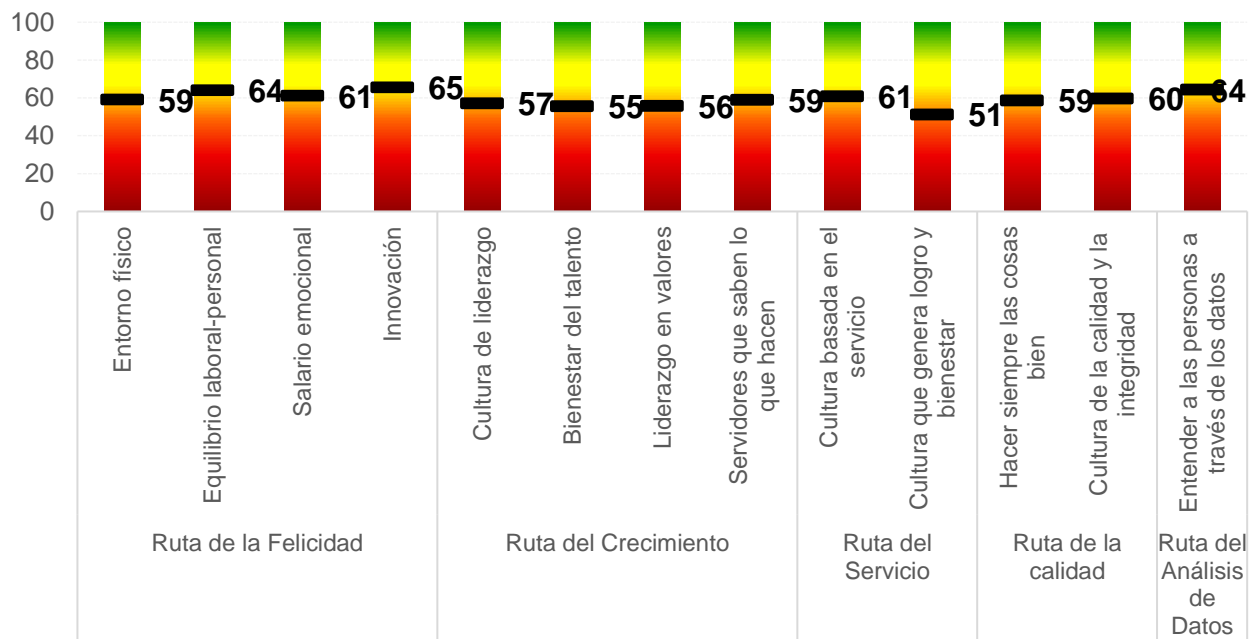
Categorías del Componente 4: RETIRO





4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 19 de 39	



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	62	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	59
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	64
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	61
		- Ruta para generar innovación con pasión	65
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	57	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	57
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	55
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	56
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	59
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	56	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	61
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64

De acuerdo a lo anterior el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas del Crecimiento, El Servicio y la Calidad a través de sus planes y programas.

- Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG:

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 20 de 39	

ITEM	DIMENSIONES OPERATIVAS	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	LINEA BASE		
			RESULTADOS IDI 2019	RESULTADOS IDI 2020	RESULTADOS IDI 2021
2	Talento Humano	Integridad	59	63.6	65.5

Índice de Talento Humano

Resultado: 65.5



5.2. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2023.

El Plan de Gestión Humana en la ESE Región de Salud Medina, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro., integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones mas bajas, obtenidas tanto el en autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano de la ESE Región de Salud Medina, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, Rutas de creación de valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones -MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 21 de 39	

D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno



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.

La Matriz describe actividades a desarrollar así:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público.	Beneficiarios	Fecha de Ejecución
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando Talento)	Planeación Estratégica	Monitoreo y seguimiento del SIGEP II	Ingreso	Todos los colaboradores	Enero a Diciembre 2023
	Desvinculación asistida	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	Retiro	Personal de Planta	Enero a Diciembre 2023

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V06-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 22 de 39		

		Desvinculación Asistida.			
	Bienestar de Talento	Realizar encuestas para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Todos los colaboradores	Enero a Diciembre 2023
RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	Administración del Talento Humano	Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	Desarrollo	Personal de Planta	Enero a Diciembre 2023
	Gestión de la información	Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.	Desarrollo	Todo personal	Enero a Diciembre 2023
RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos).	Equilibrio de vida	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales	Planeación	Todo personal	Enero a Diciembre 2023

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 23 de 39	

RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	Cultura de la calidad y la integridad	Elaborar el plan institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje) teniendo en cuenta los 4 ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030 y alineado a las nuevas dinámicas de la industria 4.0.	Desarrollo	Todo personal	el Enero a Diciembre 2023
--	---------------------------------------	--	------------	---------------	------------------------------

ETAPA 1: INGRESO



ADMISION DE PERSONAS

Esta categoría exhibe los procesos llevados a cabo en la organización para atraer candidatos idóneos a ocupar determinado puesto (reclutamiento); procesos utilizados para incluir nuevas personas en la organización.

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.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 24 de 39	

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 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.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 25 de 39	

SELECCIÓN:

En este punto los candidatos son valorados de acuerdo con sus competencias (selección).

VINCULACIÓN:

Para la vinculación de funcionarios de carrera administrativa, inicia con la revisión de las listas de elegibles que publica la Comisión Nacional del Servicio Civil, y para la vinculación de funcionarios en provisionalidad, con la revisión de la existencia de cargos vacantes que no ha sido posible proveer mediante encargo. Finaliza con la vinculación del funcionario, cuando sea el caso.



INDUCCIÓN:

Cuando se realiza la posesión del (la) servidor(a) público(a) en el nivel central, se procede a efectuar la inducción en cada una de las coordinaciones de los Grupos que pertenecen a la Subdirección de Gestión del Talento Humano. Si es de carrera administrativa inicia su periodo de prueba por seis (6) meses.

ETAPA 2: PERMANENCIA

Una vez ingresan los colaboradores, se llevan a cabo diversas prácticas que lleven al personal a quedarse en la entidad (retención). Adicionando el fortalecimiento de la consolidación de indicadores de rotación de personal, (relación entre ingresos y retiros), ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, entre otros.

Uno de los grandes retos de las organizaciones actuales, privadas y públicas, es asegurar la continuidad en las plantas laborales. Dada una mayor competencia entre los sectores por talento humano calificado, escaso y mucho más exigente en la calidad de las condiciones laborales, el sector público colombiano debe considerar estratégicamente cómo atraer y retener su talento humano (Sanabria, 2012).

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 26 de 39	

a) Fortalecimiento Del Talento Humano

El desarrollo personal y profesional se entiende como el conjunto de actividades que permiten el desarrollo del individuo, tanto en el ámbito personal como laboral, a partir del trabajo mismo y su vinculación con la organización. Es decir, actividades que permitan la generación de competencias, tanto cognitivas como no cognitivas que redunden en el desempeño individual dentro de la entidad y en su interacción efectiva y asertiva con otros actores organizacionales. Donde fomentar la creación de una cultura organizacional orientada hacia lo público y hacia el servicio de lo público, es fundamental para contribuir a la generación de un buen 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.

Contratos De Prestación De Servicios

Los contratos de prestación de servicios hacen manifiesta la realidad de las necesidades de recursos humanos del Estado, que requiere continuamente poder contar con mecanismos flexibles de vinculación de talento humano para atender las necesidades del servicio, generando realidades que superan el esquema del sistema de carrera y demuestran su principal reto actual.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 27 de 39	

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la Dimensión de Talento Humano de MIPG, el compromiso de Talento Humano es fortalecer a los servidores para alcanzar metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Institución.

1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Talento Humano



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

Adelantar procesos del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

Tabla No. 3

Código	Denominación del Cargo	No. de Cargos	En Carrera	En Provisionalidad	Periodo Fijo	Vacante
NIVEL DIRECTIVO						
85	Gerente de Empresa Social del Estado	1	0	0	1	0
NIVEL PROFESIONAL						
211	Médico General	2	1	0	0	1
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Medicina	5	0	0	5	0

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 28 de 39	



217	Profesional Servicio Social Obligatorio Odontología	2	0	0	2	0
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Bacteriología	1	0	0	1	0
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Enfermería	1	0	0	1	0
NIVEL ASISTENCIAL						
412	Auxiliar Área salud-Farmacia	1	1	0	0	0
412	Auxiliar Área Salud-Enfermería	13	10	2	0	2
412	Auxiliar Área Salud-Laboratorio	1	1	0	0	0
407	Auxiliar Administrativo	3	3	0	0	0
TOTAL CARGOS		30	16	2	11	2

Fuente: Elaboración propia de la Oficina de Talento Humano. Corte 31 de Diciembre de 2022.

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

Indicadores del Plan de Previsión de Talento Humano

Plan	Estrategia	Actividades	Meta	Descripción de la Meta	Indicador
Plan Anual de Vacantes	Optimizar la información registrada en los sistemas de información de personal de planta y la debida	Reportes enviados a la CNSC	100%		No. de reportes enviados a la CNSC oportunamente/ No. de reportes solicitados por la CNSC según

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 29 de 39	

	actualización permanente.				tiempos establecidos
Plan de Previsión de Recurso Humano	Provisionar gradualmente la planta de personal, según los lineamientos de la Secretaria de Salud de Cundinamarca y mantener actualizada la información de la planta de personal.	Proveer el 100% de las vacantes, establecidas en la política de dignificación del Talento Humano conforme a los lineamientos de la CNSC y la Secretaria de Salud de Cundinamarca.	100%	100% determinado por la CNSC	No de cargos provistos/ No de cargos a proveer según lineamientos de la CNSC

2. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina.

El 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.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 30 de 39	

La Institución cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:



- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Medición del Clima Laboral
- Medición y seguimiento al Riesgo Psicosocial
- Medición de ausentismo laboral
- Exámenes ocupacionales de ingreso, periódico y de retiro

3. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

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

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

- Área Organizacional
- Área de Capacitación y Formación

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 31 de 39	

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

ESTIMULOS NO PECUNARIOS

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



Reconcomiendo: Generar acciones que enaltezcan al servidor público mediante reconcomiendo, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir por los demás. Las acciones mencionadas se medirán a través del impacto generado en los servidores.

ESTRATEGIAS

Protección y servicios sociales

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

- Actividades deportivas y recreativas
- Danza

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 32 de 39	

➤ Día del servidor público

Insumos para la definición del plan de Bienestar e Incentivos Institucionales



- a. Resultados de encuesta de clima institucional 2022
- b. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y Resultados FURAG 2021
- c. Resultados Plan de Bienestar e Incentivos 2022.
- e. Encuesta de necesidades de Capacitación y Bienestar 2023.

Énfasis del plan de Bienestar e Incentivos Institucionales

- a. Plan de Transformación Cultural
- b. Actividades de Bienestar social
- c. Incentivos Institucionales
- d. Actividades para el retiro de la persona

Indicadores del Plan de Bienestar e Incentivos Institucional

Nombre del Indicador	Objetivo del indicador	Formula del indicador
Cumplimiento	Medición de la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar	Numero de actividades realizadas en el periodo / Total actividades programadas en el periodo
Participación	Medición de la asistencia de los colaboradores en las actividades del Plan de Bienestar	Número de asistentes a la actividad/ Total colaboradores programados para asistir a la actividad.
Ejecución de recursos	Medición de ejecución del presupuesto institucional de Bienestar.	Presupuesto ejecutado / Presupuesto total de Bienestar.

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 33 de 39	

4. Plan Institucional de Capacitaciones.

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los colaboradores de la ESE Región de Salud Medina a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.



Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para la vigencia 2023 se tendrá en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Se les solicitó su diligenciamiento de manera objetiva, correcta, oportuna y determinar aquellos conocimientos que les otorgue las mejores herramientas para lograr los objetivos institucionales y del proceso mediante el formato de Caracterización de necesidades de capacitaciones del área.

De igual forma, se aplicó la encuesta de identificación de necesidades de capacitación y bienestar para conocer los requerimientos a nivel individual. Ésta fue respondida por 87 personas. Adicionalmente, como parte de la labor de talento humano en el proceso de identificación de necesidades de capacitación se hizo revisión de:

- Requisitos de habilitación contemplados en la Resolución 3001 de 2019
- Requisitos de acreditación contemplados en el Decreto 903 de 2014 y en el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia
- Plataforma Estratégica – Direccionamiento estratégico
- Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Acuerdos sindicales distritales e institucionales
- Necesidades de Junta Directiva.
- Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG)

Tipo de Indicador	Nombre de Indicador	Objetivo	Fórmula
		Permite determinar el % de cumplimiento con	(Número de actividades de capacitación realizadas en el periodo/

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 34 de 39	

Eficacia	Cumplimiento del Plan de Capacitaciones	respecto a la programación de capacitaciones aprobada para la vigencia.	Total de actividades de capacitación programadas en el periodo) * 100
Eficacia	Cobertura del Plan de capacitaciones	Permite determinar el % de servidores públicos que recibieron capacitación durante la vigencia	(Número de servidores públicos capacitados en la vigencia / Numero de servidores públicos de la Subred Centro Oriente) * 100
Eficacia	Cobertura de Inducción	Permite determinar el % de colaboradores que ingresaron a la entidad y que recibieron inducción	(Número de servidores públicos que recibieron inducción / Numero de colaboradores que ingresaron en el periodo) * 100

6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN



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

- Forma de vinculación y/o contratación:
- Concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil
- Contratación a través de convocatoria.

Se tiene en cuenta:

- Inducción general
- Inducción específica del puesto de trabajo

Re-Inducción: Al igual que la inducción, forman parte de un proceso progresivo de formación y aprendizaje de los funcionarios y contratistas, indispensable para su

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 35 de 39	

desarrollo humano en la entidad y para que esta pueda cumplir adecuadamente su misión.

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

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

- Marco estratégico de la entidad
- Planes de mejoramiento
- Actividades de capacitación y Bienestar Social e incentivos
- Funciones y responsabilidades
- Aquellos temas que en virtud de cambios se produzcan.

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

- Diagnostico
- Planeación
- Desarrollo
- Evaluación
- Reprogramación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.



6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

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

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

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

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 36 de 39	

con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar

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

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

7. ESTRATEGIA CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL



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

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

9. ESTRATEGIA DE GESTION DE LA INFORMACIÓN

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

ETAPA 3. RETIRO



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 37 de 39	

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

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

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

EVALUACION DE GETH:

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 38 de 39	

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.

1. Flujograma



Descripción gráfica de la secuencia de pasos realizados para el cumplimiento de la actividad a desarrollar.

2. Bibliografía

Enumerar la normatividad y los documentos en los que se basó para crear el documento

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:

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V06-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 39 de 39	

- 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 2023.
- 10.2. Plan Anual de Provisión 2023
- 10.3. Plan Institucional de Capacitación 2023.
- 10.4. Plan de Bienestar e incentivos 2023.
- 10.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.
- 10.6. Código de Integridad
- 10.7. Plan de Pre - Pensionados.

