

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 1 de 31

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

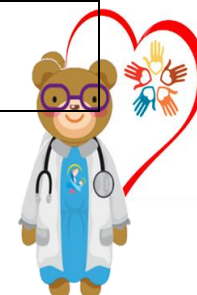


VIGENCIA 2022

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	YADIRA GARZON CARDENAS	Prof. Talento Humano	
	DEISY JOHANA VALERO GARZÓN		
REVISÓ	YENNY ANGELICA SANCHEZ CLAVIJO	Líder de Calidad	
	SANDRA YOLIMA ROJAS REYES	Coordinadora Administrativa	
APROBÓ	LINA YINNETH VEGA HIDALGO	Gerente	



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 2 de 31

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 (2022) y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión donde se diferencien los dos grandes componentes como son: El estructural que involucra temas rigurosos tales como estructuras organizacionales, plantas de cargos, clasificación y remuneración de empleos, y el Funcional o de gestión con temas relativos como al ingreso, gestión y desarrollo del Talento humano, planes de bienestar e incentivos, cultura y clima organizacional y relaciones laborales.

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

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

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano de la Institución, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina en particular.

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 3 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 4 de 31

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

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 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
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
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
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	Plan Institucional de Capacitación

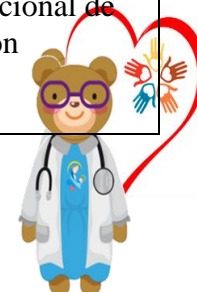


"Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad"

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

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

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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 5 de 31

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

	una Paz Estable y Duradera	
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)
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único.	
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
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.	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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 6 de 31

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 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 2646 el 17 de Julio de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano en la Empresa Social del Estado Nuestra Señora del Pilar de Medina 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Potenciar 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.
- Afianzar 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 - 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: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 7 de 31

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

- Adquirir 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 y profesional, 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 2022 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 Nuestra Señora del Pilar de Medina.

ETAPAS

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.



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 8 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

ETAPA 1: DISPONER DE INFORMACIÓN:

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

ETAPA 2: DIAGNOSTICAR LA GETH:

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

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

ETAPA 3: ELABORAR PLAN DE ACCION:

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 9 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

ETAPA 4: EJECUTAR PLAN DE ACCION:

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

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

PLANEACION

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

DISPOSICION DE LA INFORMACION

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

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

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 10 de 31

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

Tabla No. 2.

Caracterización de Colaboradores para el 31 de Diciembre de 2021

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
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 2021.



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 11 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



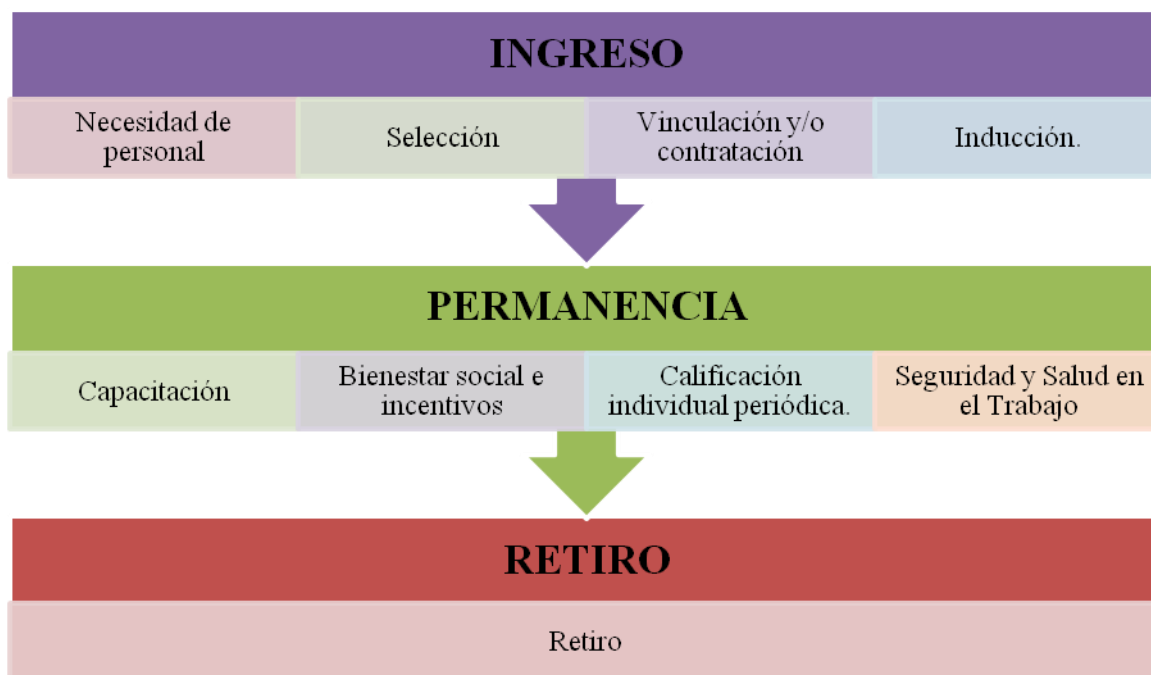
Empresa Social del Estado
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR
de Medina
Unidos por la Comunidad, con Humanización y Calidad.

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Figura 1.



Elaboración propia de la Oficina de Talento Humano.

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 12 de 31

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

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.

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 13 de 31

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

empleado asumirá el cargo respecto del cual ostente derechos de carrera o presentará renuncia del mismo. De no cumplirse lo anterior, la Institución declarará la vacancia del empleo y lo proveerá en forma definitiva.

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

SELECCIÓN:

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 14 de 31

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

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).

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 15 de 31

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

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.

PLANES DE TALENTO HUMANO

1. Plan Anual De Vacantes Y Plan De Previsión De Recurso Humano

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

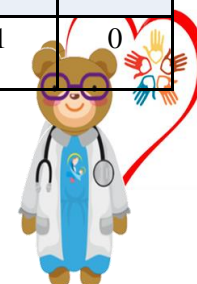
La planta se encuentra compuesta así:

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
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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 16 de 31

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

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 2021.

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

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

2. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

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.

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 17 de 31

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

- 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
- Área de Protección



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 18 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

- Área 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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 19 de 31

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

- Danza
- Día del servidor público

Horario flexible

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

4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO.

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

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

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

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

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 20 de 31

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

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

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

5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN

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

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

Se tiene en cuenta:

- Inducción general
- Inducción específica del puesto de trabajo

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

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

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 21 de 31

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

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

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 22 de 31

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

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.

8. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NOMINA

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

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

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

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

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



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 23 de 31

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

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

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 5° 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.



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 24 de 31

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

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:

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 - 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: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 25 de 31

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

DIAGNOSTICO PARA FORMULAR PLAN DE ACCION 2021

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

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

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	Capacitación, gerencia pública, desarrollo de



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 26 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

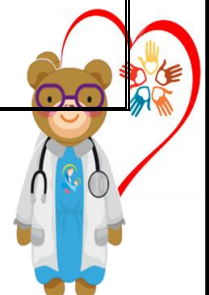
Dueño del procedimiento:

Talento Humano

	Bienestar del Talento	el compromiso de las personas	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.
	Liderazgo en Valores		
	Servidores que saben lo que hacen		
Ruta del servicio	Cultura basada en el Servicio	Gestionar los diferentes componentes del talento humano, debe conducir a que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos.	Capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
	Cultura que genera logro y bienestar		
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	Planta de personal, caracterización del talento humano, Plan de vacantes, SIGEP.



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 27 de 31

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

		incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los Colaboradores.	
--	--	---	--

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

AUTODIAGNÓSTICO RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD								
ENTIDAD			CALIFICACIÓN TOTAL					
			62,5					
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES		
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	65,8	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	62,5	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	80			
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	70			
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	70			
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	30			
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la	70,0			Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	70	
						Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	70	
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y	66,7			Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	70	
						Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	70	
						Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	30	
						Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de	100	



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 28 de 31

Cargos Involucrados:

TODO EL PERSONAL



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

Dueño del procedimiento:

Talento Humano

FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN

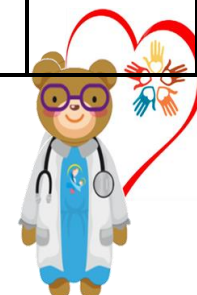
De acuerdo a los resultados obtenidos de la matriz de diagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, a continuación, se presentan las estrategias a implementar, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano de la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, en lo referente a los componentes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

Tabla No. 5

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	LINEAMIENTO ESTRATEGICO O ESTRATEGIA	OBJETIVOS	PROYECTOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	FECHA DE EJECUCIÓN
FORTALECER LA ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y LAS COMPETENCIAS DE LOS FUNCIONARIOS	1. Mejorar condiciones, medio ambiente laboral y la salud en el trabajo	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 2022
		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 2022
		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 2022



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 29 de 31

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:

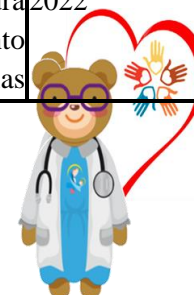
Talento Humano

2. Contribuir con el Bienestar y desarrollo integral del ser humano en la ESE

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 los acuerdos a los lineamientos institucionales y normatividad vigente.	Realizar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para la vigencia	Enero a Diciembre de 2022
Dar cumplimiento al cronograma de Capacitaciones	Ejecutar el Plan de Capacitaciones.	Hacer seguimiento trimestral al cumplimiento de las actividades propuestas	Enero a Diciembre de 2022
Incentivar a los colaboradores mediante reconocimiento y el Bienestar social	Dar reconocimiento a los colaboradores mediante incentivos no pecuniarios.	Dar cumplimiento al cronograma de actividades propuesto mediante el plan de incentivos.	Enero a Diciembre de 2022
Incentivar a los colaboradores que contemple actividades para mejorar la cultura organizacional	Dar cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de capacitaciones sobre cultura organizacional	Realizar seguimiento del cumplimiento de las actividades propuestas en el Plan de capacitaciones.	Enero a Diciembre de 2022
Contar con un clima Organizacional adecuado que permita mayor calidad de vida	Medir el clima organizacional	Realizar intervención periódica del clima Organizacional en procura de un mejoramiento continuo de las	Enero a Diciembre de 2022



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 30 de 31

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

		laboral.		condiciones laborales.	
	3. Socializar los valores aprobados en el Código de Integridad.	Reforzar a los colaboradores los valores que integran el Código de Integridad	Buscar mecanismos que nos permita dar a conocer los valores consignados y aprobados en el código de Integridad	Socializar los valores a los colaboradores mediante capacitaciones y actividades.	Enero a Diciembre de 2022

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 2022.
- 10.2. Plan Anual de Provisión 2022
- 10.3. Plan Institucional de Capacitación 2022.
- 10.4. Plan de Bienestar e incentivos 2022.
- 10.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.
- 10.6. Código de Integridad
- 10.7. Plan de Pre - Pensionados.



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



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: TH PL 02

VERSIÓN: 5

FECHA DE EMISIÓN: 29/01/2022

Página 31 de 31

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

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	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



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

