

 Empresa Social del Estado HOSPITAL SANTA ISABEL GÓMEZ PLATA ¡UNIDOS POR LA VIDA!	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 1 de 12 Enero 2022
--	---	---

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL DE GOMEZ PLATA

2022

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 2 de 12 Enero 2022
--	---	---

Plan Estratégico de Talento Humano -2022

E.S.E Hospital Santa Isabel

1. Introducción

Para la vigencia 2021 E.S.E hospital Santa Isabel de Gómez Plata otorga un valor agregado a las actividades de desarrollo y estímulos de los empleados a través del fortalecimiento del ser, saber, hacer y querer enfocadas a la calidad de vida, humanización y felicidad del empleado, con el fin de propiciar la prestación de un adecuado servicio a la comunidad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que concibe el talento humano como el factor potencializado de resultados que facilita la gestión y logro de los objetivos institucionales; El plan estratégico de talento humano abarca los procesos de descripción de cargos, selección, contratación, desarrollo del personal (inducción, entrenamiento y capacitación), bienestar y calidad de vida, plan de incentivo o beneficios, seguridad y salud en el trabajo, evaluación de desempeño, remuneración salarial, relaciones laborales y administración del personal

Con este marco de referencia la ESE Hospital Santa Isabel, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de los empleados durante el ciclo de permanencia en la entidad.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Proporcionar a los empleados de la E.S.E Hospital Santa Isabel calidad de vida y aumento de estados de felicidad con el fin de generar satisfacción y sentido de pertenencia para obtener niveles altos en su desempeño institucional y una cultura de atención humanizada a los usuarios.

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Incorporar al personal de acuerdo a las necesidades organizacionales para lograr una alta productividad y mayor desempeño

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 3 de 12 Enero 2022
--	--	--

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias, a través del desarrollo del potencial de los empleados acordes con las necesidades identificadas.
- ✓ Mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y su desempeño laboral a través de actividades de reconocimientos y estímulos que generen satisfacción y compromiso.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.
- ✓ Diseñar e implementar políticas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los empleados
- ✓ Contar con planta de personal óptimo para el cumplimiento de su misión que permita la continuidad en la prestación del servicio

3. Alcance

El plan Estratégico de talento humano de la E.S.E Hospital Santa Isabel contempla la identificación de necesidades, las prácticas de talento humano (selección, vinculación, desarrollo del potencial, Bienestar y calidad de vida, evaluación de desempeño y retiro), y el seguimiento y control de las actividades desarrolladas

4. Marco legal

Norma	Tema
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.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP
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
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 4 de 12 Enero 2022
--	--	--

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC
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.
Resolución 668 del 03 de agosto de 2018:	Por la cual se modifica los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta del Departamento Administrativo de la Función Pública.
Resolución 848 del 27 de septiembre de 2018	Se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta Temporal de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el Decreto 2779 del 28 de diciembre de 2012, prorrogado parcialmente por el Decreto 2156 del 20 de diciembre de 2017
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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC

5. Análisis previo a la Gestión Estratégica

Caracterización de la población

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información sobre el perfil de los empleados de la E.S.E hospital Santa Isabel relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 5 de 12 Enero 2022
--	--	--

Caracterización de los empleos: manual de funciones

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

Administrativos

Cargo	Numero	Grado	Situación
Gerente de empresa social del Estado	1	01	Periodo
Subdirector Administrativo	1	01	Periodo
Auxiliar Administrativo-contabilidad	1	02	Provisional
Auxiliar área de la salud- facturación	1	01	Provisional
Auxiliar Administrativo-caja	2	01	Provisional
Auxiliar de servicios Generales	2	01	Trabajador oficial
Auxiliar de servicios Generales	2	01	Trabajador oficial Vacante
Celador	1	01	Trabajador oficial
Operario de Mantenimiento	1	01	Trabajador Oficial Vacantes
Auxiliar admon-gestion documental	1	01	Provisional
Total, Administrativos	13		

Misionales

Cargo	Numero	Grado	Situación
Profesional Odontólogo	1	01	Provisional
Profesional servicio social obligatorio (Medico)	3	01	Periodo
Médico General	1	01	Provisional
Profesional - Enfermero(a)	1	01	Provisional
Profesional Universitario área de salud (Bacteriólogo)	1	01	Provisional
Auxiliar área de salud (vacunador)	1	01	Carrera administrativa
Auxiliar área salud - Laboratorio Clínico	1	01	Provisional
Auxiliar área de salud (Auxiliar de enfermería)	9	01	Provisional
Auxiliar área de salud (Auxiliar consultorio odontológico)	1	01	Provisional
Técnico Área de salud (Imágenes Diagnosticas)	1	01	Provisional
Auxiliar área salud - Promotor Rural de Salud	2	01	Provisional
Técnico Área Salud - Regencia de Farmacia	1	01	Provisional
Conductor	2	01	Provisional

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 6 de 12 Enero 2022
--	--	--

Total, Misionales

25

6. Plan Estratégico de talento humano

Plan estratégico de talento humano

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los empleados para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la E.S.E Hospital Santa Isabel. Estos planes se desarrollarán así

Plan Anual de vacantes y previsión de recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la E.S.E Hospital Santa Isabel y facilita la planeación de vinculación.

Tiene como objetivo principal reportar el estado de la planta de personal, identificando necesidades y obteniendo el personal idóneo a través de la implementación de procesos de selección basada en competencias, los cuales permiten Identificar el candidato idóneo con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales y consecución de metas

Tiene como objetivos específicos

- ✓ Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital Santa Isabel con el propósito de programar la provisión de los empleos.
- ✓ Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- ✓ Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión de recursos humanos

El plan anual de vacantes E.S.E Hospital Santa Isabel permite visualizar en tiempo real la planta de personal y

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 7 de 12 Enero 2022
--	---	---

contribuye a la toma de decisiones. Así mismo, permite el crecimiento laboral, teniendo en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Plan institucional de capacitación

Plan institucional de capacitación de la E.S.E Hospital Santa Isabel tiene como objetivo principal desarrollar y fortalecer el potencial de los empleados enfocado al mejoramiento continuo y el incremento de la imagen de la institución.

Tiene como objetivos específicos

- ✓ Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, a través de lo identificado en necesidades de capacitación durante la vigencia 2021.
- ✓ Proporcionar inducción y reinducción de los procesos organizales a todos los empleados
- ✓ Lograr la adaptación de los empleados a la cultura organizacional

El plan de capacitación contribuye al desarrollo del potencial humano enfocado al fortalecimiento del ser, saber y hacer mediante programas de aprendizaje enfocados a la adaptación laboral, actualización y transformación permanente y al fortalecimiento de la cultura organización. Contempla los componentes definidos en el Sistema de Formación Institucional, a saber, inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación para la cultura organizacional y la ética en el servicio

Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los empleados, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los empleados como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 8 de 12 Enero 2022
--	---	---

Plan de Bienestar e incentivos

El plan de Bienestar e incentivos de la E.S.E hospital Santa Isabel tiene como propósito principal desarrollar actividades que permitan al empleado aumentar sus niveles de felicidad y satisfacción enfocados al aumento del desempeño laboral y la productividad. La estrategia estará orientada a implementar un plan integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familiares, logrando un equilibrio entre ambos; así mismo fomentar la participación en actividades recreativa, culturales, deportivas y de salud en base a los principios y valores institucionales.

Objetivos Específicos del plan de bienestar e incentivos

- ✓ Generar espacios de esparcimiento e integración entre los empleados, a través de programas que fomenten el desarrollo integral como: la recreación y el deporte, Jornada de la salud, celebración de cumpleaños y días clásicos.
- ✓ Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano de la E.S.E hospital Santa Isabel, para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, generando espacios de esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.
- ✓ Motivar altos niveles de desempeño de los empleados de la E.S.E. Hospital Santa Isabel, para promover la calidad y productividad alineada a los objetivos institucionales.
- ✓ Otorgar reconocimientos a los empleados de buen desempeño.
- ✓ Contribuir al crecimiento personal y profesional de los empleados.
- ✓ Fortalecer el compromiso Institucional

El Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2019, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 9 de 12 Enero 2022
--	---	---

mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

El plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la institución. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al empleado por su compromiso y labor desempeñado, Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019 en la cual se establecen los requisitos para el reconocimiento de incentivos. Allí se establecerán los incentivos

Plan anual de seguridad y salud en el trabajo

E.S.E Hospital Santa Isabel tiene como objetivo principal en su plan de seguridad y salud en el trabajo identificar, evaluar, prevenir, intervenir, controlar y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgos para lo cual implementa controles y estrategias de prevención que permitan dar cumplimiento a la política y objetivos de sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

Actividades incluidas en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo

- ✓ Fortalecimiento y Actualización de política y objetivos del SG-SST
- ✓ Gestión de riesgos
- ✓ Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- ✓ Dotación de EPP
- ✓ Capacitaciones
- ✓ Desarrollo de programas saludable

Gestión de desempeño

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los empleados en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 10 de 12 Enero 2022
--	--	---

La evaluación de desempeño implementada por la E.S.E hospital Santa Isabel tiene como objetivo primordial promover niveles de desempeño superiores a través de la evaluación e implementación de planes de mejoramiento, así como de reconocimientos

Retiro de los empleados,

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a los empleados que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia

Estrategias del plan estratégico de talento humano

El Plan Estratégico de talento humano de la E.S.E Hospital Santa Isabel se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables del autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones 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.

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. Con la implementación

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 11 de 12 Enero 2022
--	--	---

de acciones efectivas en todas estas Rutas se podrá estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes

Ruta	Sub-ruta	Actividades	Responsable proceso
Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo	Entorno físico del trabajo	✓ Entorno físico adecuado ✓ Implementación del SG-SST ✓ Adelantar inspecciones ✓ Realizar simulacros de emergencia ✓ Identificar, evaluar, monitorear y controlar factores de riesgo ✓ Realizar análisis de puesto de trabajo	Profesional de seguridad y salud en el trabajo
	Equilibrio entre el trabajo y vida personal	✓ Brindar espacios para compartir con la familia ✓ Realizar Actividades para crecimiento personal y profesional	Gerencia
	Incentivos	✓ Salario emocional ✓ Felicitaciones publicas	Bienestar
	Innovación con pasión	✓ Banco de proyectos e ideas	Administración
• Ruta del crecimiento:	liderando talento	✓ Diseño y ejecución de plan de capacitación ✓ Evaluación de desempeño ✓ Espacios de desarrollo y crecimiento. ✓ trabajo en equipo e integridad ✓ Evolución clima laboral ✓ inducción y reintroducción ✓ cultura organizacional ✓ estilo de dirección, comunicación e integración. ✓ Implementación de planes de mejoramiento	Talento humano
Ruta del servicio:	Servicio de los ciudadanos	✓ Rendición de cuentas	Gerencia
Ruta de calidad	la cultura de hacer las cosas bien	✓ Sistemas de Gestión	Calidad

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 12 de 12 Enero 2022
--	--	---

El plan de talento humano se define de la siguiente manera para tener un cumplimiento en el 2022

PLAN DE TALENTO HUMANO	
Plan de vacantes	Identificar y actualizar la planta de cargo
	Generar un sistema donde se visualice la planta en tiempo real
	Historia laboral de cada empleado en medio magnético
Inducción, Entrenamiento y Reinducción	Realizar y ejecutar la ruta de inducción
	Evaluar la inducción y reinducción
Plan de incentivos y Bienestar	Identificar las necesidades de los empleados
	Formulación del plan
	Ejecución de las actividades,
	Evaluación y Registro de las Actividades
Plan de Capacitación	Identificar las necesidades de capacitación
	Diseñar el cronograma de capacitación
	Ejecución de las capacitaciones
	Evaluación y registro de las capacitaciones
Plan de seguridad y salud en el trabajo	Realizar Autodiagnóstico
	Identificar los peligros y emitir controles
	Diseñar e implementar el programa de SST
	Activar los comités asociados a SST
Evaluación de desempeño	Diseñar el proceso e instrumento de la evaluación de desempeño
	Realizar seguimiento a los resultados y planes arrojados de la evaluación de desempeño
	Realizar planes de intervención
Retiro asistido	Diseñar el programa de Retiro asistido
	Diligenciar los formatos de retiro asistido

7. Evaluación del plan estratégico de talento humano

La E.S.E Hospital Santa Isabel, establecerá mecanismo para realizar seguimiento a las actividades del plan estratégico de talento humano con el fin de verificar que se cumpla adecuadamente y realizar análisis del impacto esperado. La Gestión y cumplimiento se evaluará a través de la matriz MIPG como instrumento diagnóstico; el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política y los formatos de los

	E.S.E HOSPITAL SANTA ISABEL GOMEZ PLATA NIT: 890.902.151-4 Plan Estratégico de Talento Humano	Página: Página 13 de 12 Enero 2022
--	---	--

planes: capacitación, bienestar e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo como herramienta para prioriza y enfocar la Gestión

María Eugenia Correa Z.
Gerente
E.S.E Hospital Santa Isabel