
 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
		GM-F09
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión</b>
		V01-2018

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**HOSPITAL SAN JOSE DE LA PALMA  
“UNIDOS POR UN SERVICIO DE SALUD CON CALIDAD  
HUMANA”**




**LA PALMA, Diciembre 2018**

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
		GM-F09
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión</b>
		V01-2018

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>1. OBJETIVO</b> .....	4
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	4
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	5
<b>4. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO</b> .....	6
4.1 Identificación de necesidades de talento humano .....	6
4.2 Estrategias Talento Humano .....	7
<b>5. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO</b> .....	12

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018


## INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica de la E.S.E Hospital San José de la Palma y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital.

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

## 1. OBJETIVO

Integrar los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital San José de la Palma en un plan estratégico institucional.

### 1.1 Objetivos Específicos

- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


## 2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.

Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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.


### 3. DEFINICIONES

**Empleados Públicos:** se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

**Funcionario:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

**Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro.

**Servidor público:** son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Trabajadores Oficiales:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

#### 4. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Caracterización de empleos

DENOMINACION	CANTIDAD
DIRECTIVO	2
EJECUTIVO	0
PROFESIONAL	23
TECNICO	9
AUXILIAR	78
OPERATIVO	34
<b>TOTAL</b>	<b>146</b>


FUENTE: Talento Humano

TIPO DE CONTRATO	PROVISTO
<b>PERIODO FIJO</b>	<b>13</b>
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	<b>1</b>
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>13</b>
<b>PROVISIONAL</b>	<b>33</b>
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>	<b>17</b>
<b>VACANTES</b>	<b>69</b>
<b>TOTAL DE CARGOS</b>	<b>146</b>

FUENTE: Talento Humano

##### 4.1 Identificación de necesidades de talento humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto.

El área de Talento Humano anualmente priorizara y consolidara el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

## 4.2 Estrategias Talento Humano

Mediante la dimensión de talento humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

### a) Estrategia de Vinculación.


A través de esta estrategia el GGH velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a Función Pública) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

### b) Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2018, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

(lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Programa Servimos, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ✓ Estilo de vida.
- ✓ Puesto de trabajo.
- ✓ Salud física.
- ✓ Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos)

En la actualidad se cuenta con un plan de acción para desarrollar dentro del SGSST al interior de la institución durante la vigencia 2019.


### **c) Plan de Incentivos.**

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 1140 de 2016, y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

En la actualidad en la ESE Hospital San José de la Palma se viene desarrollando la página de intranet el cual tiene incluido la revisión y plan de estímulos y reconocimientos al personal.

### **d) Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de Función Pública, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.


De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas al interior de la institución.

El HOSPITAL SAN JOSE DE LA PAMA, posee actualmente varias herramientas virtuales y ofimáticas con características particulares que permite a todos los colaboradores interactuar y recibir capacitaciones e información por medio de las diferentes aplicaciones como:

- Pagina web FORMARTE <https://inafic.com.co/palma/formarte/>



- Para la E.S.E. es Crear un espacio virtual (INTRANET) al cual todos los funcionarios del Hospital y de los Puestos de Salud pueden acceder y consultar dentro de la red de internet de la Institución en cualquier momento y en tiempo real la plataforma actualizada de documentos establecidos cumpliendo con la normatividad vigente, las directrices y operación adecuada de la Institución, entre los cuales se describen: protocolos, manuales, procedimientos, Anexos, Instructivos, Guías médicas y formatos, establecidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, para la prestación de servicios de salud a nuestros usuarios. Esta estrategia se viene trabajando desde el mes de Octubre de 2018 y

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

actualmente cuenta con más de 105 documentos estandarizados y socializados a todo el personal de la institución.

- Se definió la necesidad de Utilizar una aplicación web o programa Moodle que funciona como una plataforma virtual que permite a los líderes de los proceso con el apoyo de las áreas de Calidad y Sistemas del Hospital cargar cursos virtuales sobre los principales temas o procesos prioritarios de tal forma que cada uno de los funcionarios del hospital y de los puestos de salud pueda ingresar al aula virtual con un usuario y clave únicos, a través de internet y estudiar o prepararse en cada tema utilizando herramientas o material de estudio previamente preparados y organizados entre los cuales se destacan: videos, presentaciones y algoritmos de decisiones. Y posteriormente presentar un taller en línea que permita evaluar los conocimientos adquiridos en cada módulo o curso.
- Cada cursos tienen algunas condiciones especiales que se dan a conocer previamente a los estudiantes o funcionarios de la institución, entre las cuales se destacan:

Los cargos a los cuales está dirigido o los perfiles de los profesionales o funcionarios que deben presentarlo.


La vigencia o la fecha hasta la cual estará disponible cada curso en la Web o en el aula virtual.

Es obligatorio estudiar todo el material por cada curso y presentar al finalizar cada curso el taller o evaluación, la cual se considera satisfactoria si la calificación obtenida esta sobre el 80%, por ejemplo en un taller que tiene 10 preguntas, cada pregunta contestada apropiadamente equivale a un 10%, por consiguiente debe responder como mínimo 8 preguntas acertadamente, de lo contrario debe volver a repasar el material de estudio y presentar nuevamente la evaluación.

Cada funcionario tiene dos opciones de ingresar al desarrollo de la evaluación si pierde las dos deberá hablar con el líder o jefe de área quienes evaluarán en las causas y su justificación para solicitar al área de calidad y sistemas la habilitación de más opciones

Al finalizar cada curso o programa cada funcionario tienen la opción de generar o imprimir el certificado de formación o diploma institucional que lo acredita como participante activo que apruebo la capacitación y evaluación en cada tema.

Cada funcionario tiene la obligación de imprimir los certificados y radicarlos en el área de Recursos humanos los cuales serán archivados en su historia laboral correspondiente como soporte de su capacitación en los procesos del Sistema de Gestión de Calidad.

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

Cada uno de los líderes de los procesos tiene la responsabilidad de generar informes periódicos que permitan verificar los avances de capacitación de sus equipos de trabajo en cada uno de los temas o cursos del aula virtual. Esta información es generada a través de la plataforma y está disponible para el perfil de administrador del Aula Virtual, e incluye el listado de los funcionarios que presentaron los cursos, la fecha, horario, tiempo de navegación e intentos que presentó cada colaborador. Con esta importante información hacemos seguimiento a la ejecución del programa de capacitación en línea del Hospital San Rafael de Pacho y sus Puestos de Salud.

Actualmente continuamos mejorando permanentemente nuestra aula virtual con nuevos y actualizados cursos, sin embargo, hasta la fecha tenemos cargados entre otros temas cursos de: Reactivovigilancia, Víctimas de Violencia Sexual, Seguridad al Paciente, Plan de Emergencias, Programa de Tecnovigilancia, PGIRH, Toma de Muestras, Triage de Emergencias

**e) Estrategia de evaluación del desempeño.**

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85 (11% de servidores en 2016), para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Función Pública.


(Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de Función Pública, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

**f) Estrategia de Administración de Nómina.**

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta.

**g) Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	GM-F09
		<b>Versión</b>
		V01-2018

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en Función Pública y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

#### 4.3 Evaluación del plan

El plan será evaluado mediante el siguiente mecanismo:


**FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

### 5. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2018 la E.S.E Hospital San José de la Palma adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
- Plan de previsión de Talento humano.
- Plan institucional de capacitación.
- Plan estratégico de Talento Humano.
- Plan anual de vacantes.
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

 <b>E.S.E HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA PALMA Y YACOPI</b>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>
		GM-F09
	<b>GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión</b>
		V01-2018

La planeación de la gestión del talento humano del hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.