



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA



KAREN DAYANA QUINTERO LUNA
Gerente
VIGENCIA 2024

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 3

2. MARCO LEGAL 4

3. ALCANCE: 7

4. Objetivos 7

 4.1. OBJETIVO GENERAL: 7

 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 7

5. AMBITO DE APLICACIÓN: 7

6. RESPONSABLE: 7

7. MARCO CONCEPTUAL: 8

8. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 9

 8.1. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 9

 8.1.1. Disposición de información: 9

 8.1.2. Caracterización de los servidores: 9

 8.1.3. Caracterización de los empleos: 9

9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO 10

 9.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad 10

 9.1.1. MISIÓN 10

 9.1.2. VISIÓN 10

10. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO: 11

11. FASE 1 INGRESO 11

 11.1. VINCULACIÓN: 11

 11.2. INDUCCIÓN: 11

12. Fase 2: PERMANENCIA: 12

 12.1. Formación y Capacitación: 12

 12.2. Evaluación de Desempeño: 12

13. FASE 3: RETIRO 12

1. INTRODUCCIÓN

la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, consciente de los cambios que busca el Estado en los modelos de gestión para las entidades públicas, se acoge esta nueva disposición en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo. Así las cosas y en particular que trata el presente Plan se encuentra principalmente la dimensión de la Gestión del Talento Humano, donde se debe implementar toda la política que tenga alcance sobre los servidores públicos de la institución se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución. La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

La institución cuenta con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos es importante para el logro de los objetivos y planes de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, en su propósito permanente, para el logro de este objetivo se tiende a contar con prácticas y procedimientos de personal que cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano e innovando en prácticas de mejoramiento continuo tendientes a mejorar la competitividad de los funcionarios.

En este sentido el Plan estratégico busca desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos habilidades y calidad de vida de los funcionarios. En el presente Plan estratégico de Recursos Humanos se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, para identificar las acciones a realizar.

la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, en 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 el Plan de Talento Humano de la Institución que 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.

2. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Gestión Humana, la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Tabla 1 Marco Legal

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto Ley 2400 del 19 de septiembre de 1968	"Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones."	Proceso de Administración de Personal.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.	Proceso de Vinculación de Personal
Ley 489 del 29 de diciembre de 1989	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación • Programa de Bienestar
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Proceso de Vinculación de Personal.

Ley 734 del 05 de febrero de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Proceso Disciplinario.
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
Decreto 760 del 17 de marzo de 2005	por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones	Proceso de Selección, Proceso de Vinculación, Proceso de Evaluación, Proceso de Incentivos
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Proceso de Selección Proceso de Vinculación Proceso de Evaluación Proceso de Incentivos Proceso de retiro
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 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1651 del 12 de julio de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13,20,21,22,30 y 38 de La Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones.	
Ley 1712 del 06 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública	

	Nacional y se dictan otras disposiciones.	
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)	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación • Programa de Bienestar
Ley 1780 del 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG- SST)
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Situaciones Administrativas
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de	Talento Humano
Acuerdo No. 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso de Evaluación
Ley 1960 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Concurso de ascensos

3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la búsqueda de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los funcionarios públicos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander.

4. Objetivos

4.1. OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

5. AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente documento se aplica a los servidores de la planta de personal de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander.

6. RESPONSABLE:

La aplicación del presente documento es responsabilidad de la Gerencia y del personal asignado por esta.

7. MARCO CONCEPTUAL:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos del desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados; Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano. Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres (3) etapas:

1. Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción.
2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.



Gráfico 1 Plan Estratégico de Talento Humano

8. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, en materia de Talento Humano, se compromete a cumplir con la normativa legal y reglamentaria aplicable y a propiciar condiciones para el bienestar laboral y el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, a fin de que su desempeño laboral ayude a generar satisfacción y confianza de las partes interesadas y contribuya al logro de objetivos y metas institucionales, así como el Plan de Desarrollo

8.1. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos

8.1.2. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander.

8.1.3. Caracterización de los empleos:

La Caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2 Planta de Personal

COD	DENOMINACION DEL CARGO	No. CARGOS
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
NIVEL DIRECTIVO		
085	GERENTE	1
NIVEL AUXILIAR		
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4
412	AUXILIAR DEL AREA DE LA SALUD	1
SUBTOTAL ADMNITIVO HOSPITAL		6
PERSONAL OPERATIVO		
NIVEL PROFESIONAL		
217	MEDICO SERV SOCIAL OBLIGATORIO - MEDICO	2
243	ENFERMERO	1
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO DEL AREA DE LA SALUD	2
NIVEL AUXILIAR		
412	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	5
SUBTOTAL OPERATIVOS		10
TOTAL		16

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

9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

9.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

9.1.1. MISIÓN

Prestar los servicios de salud de primer nivel, para toda la comunidad del área de influencia, de conformidad con los lineamientos establecidos por el sistema general de seguridad Social en Salud, cumplidores de los principios de eficiencia, eficacia, oportunidad, accesibilidad y calidad, en la prestación del servicio, contando con equipos y recurso humano debidamente capacitado y con un profundo sentido humano.

9.1.2. VISIÓN

Para el año 2030 seremos una institución de mayor nivel con infraestructura, dotación y con tecnología de última generación. Con un servicio humanizado en la atención segura al usuario y la familia. Serán la expresión

de un sano equilibrio entre el balance social y económico lo que darán la solidez estructural necesaria para adaptarse a los cambios del medio.

10. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados:

11. FASE 1 INGRESO

11.1. VINCULACIÓN:

Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo: La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección. Para los casos de convocatoria se tiene lista de seleccionados, se elabora y se hace seguimiento a:

- La legalización de la Resolución de Nombramiento.
- Se debe de informar a salud y seguridad en el trabajo de la nueva vinculación para programar examen de ingreso.
- Se recibe la documentación presentada para la historia laboral, se verifica que cumpla con la normativa vigente y se realiza la afiliación al Sistema de Seguridad Social.
- Reporta al encargado de la Nomina la información del nuevo funcionario para el ingreso.
- Elabora acta de posesión para la firma del servidor público y del Gerente o quien haga sus veces.

11.2. INDUCCIÓN:

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del La ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, Santander, a su puesto, a su entorno diario de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia. Los objetivos Específicos de la Inducción son:

- a. Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores de la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b. Familiarizar al colaborador con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

- c. Instruirlo a cerca de la misión de la entidad, y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Informarlo a cerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

12. Fase 2: PERMANENCIA:

12.1. Formación y Capacitación:

La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, cuenta con el plan institucional de capacitación adoptado por acto administrativo el cual hace parte integral del plan estratégico de talento humano.

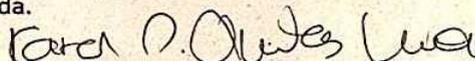
12.2. Evaluación de Desempeño:

La evaluación es un sistema diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de contribuir en el desarrollo de la gestión institucional de la administración pública colombiana y en concordancia con las crecientes exigencias ciudadanas, propuso un nuevo modelo de evaluación de desempeño laboral, -EDL. En consecuencia y con el fin de establecer elementos y criterios para construir y formular el nuevo sistema tipo, que permitiera la evaluación de las competencias comportamentales, el trabajo en equipo, el cumplimiento de objetivos personales, compromisos con la organización, de tal manera que se creara una cultura de la evaluación con fines de mejoramiento continuo desde los Servidores Públicos hacia los procesos de la organización que se materialicen en una gestión pública eficiente, orientada al ciudadano y al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

La E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra – Santander, evalúa oportunamente a los funcionarios en los términos establecidos en la norma.

13. FASE 3: RETIRO

Desvinculación o Retiro: El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.


KAREN DAYANA QUINTERO LUNA
GERENTE

Elaboró: Carolina Rueda D.