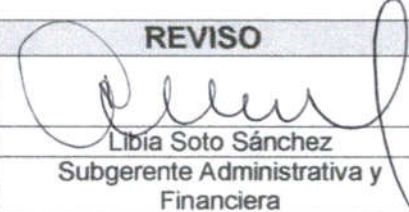
	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022



+ Prevención = Riesgos

= Hospital Seguro

ELABORO	REVISO	APROBÓ
 María Elena Beltrán Briñez Profesional Contratista Talento Humano	 Libia Soto Sánchez Subgerente Administrativa y Financiera	 Saúl Montero García Gerente





	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. MARCO LEGAL.....	4
3. GLOSARIO DE TERMINOS.....	5
4. OBJETIVOS.....	5
5. AMBITO DE APLICACION.....	8
6. RESPONSABILIDAD.....	9
7. DIAGNOSTICOS.....	9
8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	10
9. METODOLOGIA.....	11
10. POLITICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO.....	12
11. FASES FORMULACION PLAN DE PREVISION TALENTO HUMANO.....	16
12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	18
13. FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA PA).....	19
14. SEGUIMIENTO.....	20
15. CRONOGRAMA.....	21
16. ANEXOS.....	22
17. BIBLIOGRAFIA.....	23



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

1. INTRODUCCION

El Talento Humano es el activo más importante con que cuentan las Entidades y por lo tanto el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. Todas las personas que laboran en la Administración Pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos (DAFP).

Teniendo en cuenta lo anterior el Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permite gestionar adecuadamente el Talento Humano desde su ingreso hasta su retiro pasando por su desarrollo, y se diseña siguiendo las directrices en Materia de Empleo Público impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente.

Las Organizaciones en materia de Talento Humano tienen dos componentes: uno Estructural, compuesto por la Estructura Orgánica, Plan de Cargos, Plantas de Personal, Sistema de Nomenclatura, Asignaciones Salariales. Y uno Funcional o de Gestión que aborda procesos de Capacitación, Bienestar Laboral – Sistema de Estímulos, Evaluación del Desempeño Laboral, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cultura y Clima Organizacional.


El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, 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 sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Hospital y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2021 - 2022, alineado al Plan de Gestión (2020- 2024) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las 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 el Código de Ética de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco en particular.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

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 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



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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.

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

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


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"

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y re inducción, 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.
- Mantener la planta optima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.

4.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS


Misión

Somos un prestador primario en salud que contribuye a mejorar la calidad de vida de sus usuarios y familias, mediante una Atención Integral, Humanizada y Segura con Tecnología y Talento Humano Resolutivo.


Visión

Para el año 2.024 seremos un hospital con estándares superiores de calidad, prestando servicios humanizados, seguros y resolutivos, con una comunidad satisfecha por la atención que recibe.

4.4. OBJETIVOS CORPORATIVOS

- 
 Producir servicios de salud eficiente y eficaz que cumplan con las normas de calidad establecidas, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal propósito.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

- ✚ Prestar los Servicios de salud que la población requiere y que la ESA HCM constituida en este acuerdo, pueda ofrecer, de conformidad con sus recursos disponibles y desarrollo.
- ✚ Garantizar mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera.
- ✚ Ofrecer a las entidades Promotoras de salud y demás personas naturales o jurídicas que los demanden servicios y paquetes de servicio con tarifas competitivas del mercado, respetando las tarifas que establezca el artículo 170 la autoridad competente para el sistema General de Seguridad Social en salud estipulado en el Capítulo 4 artículo 170 y 171 de la ley 100/93.
- ✚ Satisfacer los requerimientos del entorno adecuado continuamente sus servicios y funcionamientos.
- ✚ Garantizar los mecanismos de participación ciudadana establecidos por la ley y sus reglamentos.

4.5 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Vocación de servicio: Se refiere a la inclinación **profesional** orientada a satisfacer las necesidades ajenas. Tenemos el convencimiento y la **pasión** para ejercer nuestra profesión, y a través del servicio, con una **actitud** empática y asertiva, lo demostramos.


Respeto: Reconocemos la Dignidad Humana como el mayor principio a valorar y proteger, pues la diversidad es una riqueza que nos engrandece. Guardamos una **actitud de reconocimiento** hacia lo que nuestro usuario y su familia representan.

Innovación: Innovar es aplicar **técnicas** que **puede solucionar problemas o carencias**, que puede realizarse a través del **mejoramiento** y no solo de la creación de algo novedoso.

Innovar en los servicios consiste en **mejorar la experiencia** que tiene un **usuario** o consumidor con una **marca o empresa** y cómo afianzar esa experiencia para materializarla más ante la vista de los clientes.

Innovación: (Institucional) un **modelo** de negocios, es la manera de explicar las bases de cómo una empresa, crea, entrega y capta **valor**. Por lo tanto, la innovación en este **campo** se refiere al **cambio** sustancial que se origina en la forma en la que una organización estructura su manera de producir y plantear valor.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

4.6 VALORES

Adaptación al cambio: **Adaptación** es un concepto que está entendido como la **acción y el efecto de adaptar o adaptarse**, un verbo que hace referencia a la **acomodación o ajuste de algo respecto a otra cosa**.

La capacidad de adaptación es lo que determina la permanencia de una empresa en el mercado, donde la rapidez de su respuesta a posibles cambios del competidor, del mercado o de la economía son fundamentales.

Trabajo colaborativo: Si quieres ir rápido, ve solo. Si quieres llegar lejos, ve acompañado»

Hoy se considera una de las habilidades más requeridas para el desarrollo y crecimiento empresarial. Este sistema se basa en la filosofía de interacción y cooperación. Así se crean sinergias y beneficios recíprocos entre los miembros. La clave principal del trabajo colaborativo es que todos los participantes se reúnen de manera **conjunta, dinámica y descentralizada** para alcanzar un **objetivo común**.

Reconocemos que este valor debe establecerse a varios niveles, desde profesionales y departamentos hasta empresas (con las otras E.S.E). Un pilar básico en este sistema de trabajo es el **conocimiento compartido**. Por consiguiente, cada uno de los participantes debe tener un rol activo y aportar ideas al equipo

Educación Continuada: El desarrollo personal y empresarial nunca serán acabados. Y hoy por la rapidez en cambios tecnológicos, innovación, la rigidez de las estructuras empresariales, la **mundialización de mercados y fuerte competitividad, se hace imperativo la educación continua, como factor dinamizador del trabajo en equipo y la innovación. La educación es actividad cuidadora por excelencia del quehacer humano, y es una obligación legal para las IPS (Instituciones prestadoras de servicios de salud) públicas en Colombia.**

Valores del servidor publico


Los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos.

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.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

Diligencia. Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza 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.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente, planta, temporal y supernumerarios de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco.

6. RESPONSABILIDAD


El Area de Subgerencia Administrativa en coordinación con el profesional de Talento Humano de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco serán los responsables de elaborar el Plan Estratégico.

7. DIAGNOSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02


8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; la Gestión del Talento Humano, alta dirección y 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 en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se integra al ejercicio de los componentes de la dimensión de Talento humano como factor transversal en su operación de gestión administrativa y asistencial que soporta el servicio que presta el Hospital y se convierte en una herramienta de desarrollo y fortalecimiento administrativo.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

9. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, se basó en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2021.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano


9.1. MISIÓN TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

9.2. VISIÓN TALENTO HUMANO

Para finales de la vigencia 2024 la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, tendrá una sólida base de capital humano y de talento, logrando posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de los resultados institucionales.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

9.3 OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO

Generales:

Promover la permanencia en el servicio público de los empleados de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, desarrollando las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones y el logro de los objetivos institucionales.

Específicos:

- Realizar procesos de inducción y reinducción que orienten al empleados con la cultura organizacional y los adapten respectivamente a los cambios que se presente.
- Desarrollar procesos coherentes de Formación y Capacitación, de acuerdo a las necesidades que se detecten.
- Diseñar el código de integridad con la participación de todos los servidores públicos al servicio de la Entidad, fortaleciendo de esta manera la cultura organizacional.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo orientado a la prevención de enfermedades y/o accidentes laborales.
- Estimular a los servidores públicos de manera individual o grupal, poniendo en marcha el Plan de Bienestar e incentivos.

10. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


La ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad, economía, imparcialidad y transparencia; respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la Gestión del Talento Humano.

La Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

10.1 Confidencialidad de los Registros de Recursos Humanos

- La responsabilidad y custodia de las Hojas de Vida, Historias Laborales e Historias Clínicas Ocupacionales está a cargo del área de Talento Humano y del profesional de apoyo de Seguridad y Salud en el Trabajo quienes están en la obligación de proteger la reserva de carácter constitucional, el respeto por el derecho a la intimidad y al habeas data de sus titulares.
- El profesional del área de Talento Humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida,



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

alteración y uso no adecuado; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de intereses particulares.

- A la información de las hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador, el profesional del área de Talento Humano, los funcionarios encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y la Ley.
- Todo funcionario o exfuncionario debe actualizar o puede rectificar los datos o documentos que lo requieran.
- Los documentos y registros de la Historia Laboral de acceso restrictivo son los relacionados con: la hoja de vida, evaluaciones psicotécnicas, promociones, salarios y prestaciones, evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.
- Para que un tercero acceda a información o documentación de una Hoja de Vida o Historia Laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud.
- Los registros en las Hojas de Vida y los documentos en las Historias Laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados, teniendo en cuenta la normatividad sobre Archivo.


10.2 Política de desarrollo

Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, el área de Talento Humano actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los Clientes Internos, articulando los procesos propios del área.

10.3 Evaluación del Desempeño

- El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia, control, formación y capacitación que le han sido asignadas dentro de éste proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02


10.4 Formación y Capacitación

- Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un plan institucional de formación y capacitación en competencias laborales, con cobertura general y participación activa de los funcionarios de la entidad.
- El Plan de Capacitación se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional individual y el mejoramiento de la prestación en los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
- El plan institucional de formación y capacitación, se debe elaborar con la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
- Los programas de inducción, reinducción y entrenamiento forman parte del plan institucional de formación y capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios.
- La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de formación y capacitación.
- Para autorizar la asistencia a los eventos de formación y capacitación, cada coordinador de área debe tener en cuenta criterios de conveniencia de acuerdo con las necesidades de la entidad, presupuesto, costos y a la afinidad entre las funciones desempeñadas y el evento solicitado.
- En la contratación con entidades prestadoras de servicio deberán incluirse cláusulas que aseguren la permanente actualización de sus asociados en busca de la eficacia, eficiencia y mejoramiento continuo.
- En la contratación de actividades de formación y capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
- Los Programas de Entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

10.5 Estímulos

- La Institución implementa anualmente el plan de bienestar social, estímulos e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

- En el desarrollo del Plan de Incentivos de la Institución se reconocen y premian los resultados del desempeño laboral individual y colectivo, propiciando una cultura de trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

10.6 Convivencia Laboral

- El talento humano de la Institución está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral.

- Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro de la institución como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia sí mismo y hacia los clientes internos y externos.

- El talento humano del Hospital, aporta sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo manifestando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo, aportando ideas que contribuyan a la armonía, a resolver situaciones de conflicto y respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores.

- La Institución, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de los funcionarios atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones de conformidad con lo establecido en las normas.


- El Hospital promueve y facilita espacios de reflexión que se conviertan en hábito, permitiendo normalizar el dialogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional la convivencia en los puestos de trabajo.

10.7 Seguimiento, acompañamiento y Supervisión del Personal

- Los Jefes de Area, acompañan, hacen seguimiento y supervisan en forma objetiva basada en evidencias, la labor diaria realizada por el personal a su cargo.

- Los jefes inmediatos o coordinadores de cada dependencia realizan la programación y verificación del cumplimiento de actividades, horarios, jornada laboral y turnos del personal a su cargo, acordes a la necesidad del servicio y asegurando la prestación oportuna de los mismos.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

Esta política se desarrolla sobre tres ejes fundamentales:

Capacitación con los programas de inducción, reinducción, actualización y entrenamiento:

a. Fortalecimiento de los procesos de capacitación y educación continua como estrategia para mejorar los conocimientos, las competencias laborales y comportamentales y en general la empleabilidad de los funcionarios.

b. Evaluación del desempeño, autoevaluación y programas de auditorías:

- Fomento de la cultura del autocontrol, de la evaluación y autoevaluación como herramientas de mejoramiento continuo en el ámbito personal y laboral.

c. Mejoramiento de los mecanismos de información, comunicación y diálogo: Propiciando una mayor participación proactiva y compromiso del cliente interno en la gestión de la entidad y promoción de espacios de crecimiento personal y de encuentros que impulsen la cooperación, el trabajo en equipo, el beneficio conjunto y la apropiación de los principios y valores institucionales.

11. FASES FORMULACIÓN PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO

La ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco para la vigencia 2022 cuenta con la siguiente Planta de Personal y está actualmente conformada por 38 cargos en los niveles directivo,

asesor, profesional, técnico y asistencial; el resto de personal para el normal funcionamiento es vinculado por medio de contrato de Prestación de Servicios y tercerizado.


El artículo 21 de la ley 909 de 2004 consagra que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la mencionada ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio, con el fin de suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales.

11.1 ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

Es importante destacar que el artículo 54° de la Ley 489 de 1998, el artículo 46° de la Ley 909 de 2004 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 1746 de 2006, establecen el marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos deben estar basados en evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos.

Con base en los procesos definidos, el Hospital debe de proceder a realizar el estudio de cargas de trabajo para determinar las necesidades de personal (en cantidad y calidad) de cada dependencia de la institución.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

En el estudio de cargas trabajo se puede aplicar un conjunto de técnicas que miden la cantidad y tiempo de trabajo destinado al desarrollo de funciones, procesos y actividades asignadas a cada dependencia, para determinar la cantidad y calidad de los cargos requeridos para tal fin.

11.2 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco es de treinta y ocho (38) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	TIPO DE VINCULACION						TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ENCARGO	INSCRITO CA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	2	0	0	0	0	3
ASESOR	1	0	0	0	0	0	1
PROFESIONAL	3	0	0	2	9	0	14
TECNICO	0	0	1	2	2	0	5
ASISTENCIAL	0	0	0	10	5	0	15
TOTAL	5	2	1	14	16	0	38

Hecho el análisis se tiene que la planta se encuentra provista en un 100%. Entre los cargos que se encuentran provistos, 16 se encuentran en vacancia definitiva, y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, entre los cuales 01 cargo se encuentra provisto mediante la modalidad de encargo y el resto en provisionalidad.

A la fecha se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de dieciséis (16) reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera-OPEC.

11.3 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES


El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Y durante esta restricción solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

11.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.5 Seguridad y Salud en el Trabajo:

Es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores, mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:


1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2022 la ESE Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco 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.

1. Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
2. Plan de previsión de Talento humano.
3. Plan institucional de capacitación.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

1. Disposición de la información: se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: En esta etapa se tiene como un instrumento el auto diagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG, el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

3. Elaborar del plan de acción: como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

5. Evaluación la Gestión: El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.


13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA (PLAN DE ACCION)

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.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2022, se definen las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

NORMATIVIDAD	LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1)Decreto 648 del 19 de abril de 2017 2)Ley 909 de 2004	1)Concurso de Méritos 2)Plan Anual de Vacantes	Fortalecer los procesos de selección retención y desvinculación de los servidores del Hospital.	Gestión del Talento Humano	1. Desarrollar y actualizar el Plan Anual de Vacantes 2.Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales
	1)Plan Institucional de Bienestar social	Mejoramiento		1. Articular y establecer políticas orientadas a mejorar




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	

1) Ley 909 de 2004 2) Decreto 1567 de 1998	, estímulos e Incentivos 2) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	de las condiciones de vida laboral.	Cultura y Clima Organizacional	la calidad de vida de los servidores. 2. Programa de incentivos a los servidores públicos. 3. Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional.
1) Decreto 1227 de 2005 2) Decreto 4665 de 2007 3) Decreto 1083 de 2015	Plan Institucional de Capacitación	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Formación del Talento Humano	1. Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal. 2. Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento. 3. Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación. 4. Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación
1) Ley 909 de 2004	Evaluación de desempeño laboral	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC.	Evaluación de la Gestión	1. Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad. 2. Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación. 3. Informe consolidado de Evaluación del Desempeño para la toma de decisiones.

14. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

15. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO 2020												
ACTIVIDAD	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
	E	F	M	A	MAY	JUN	JUL	AG	SET	O	N	D
FORMULACION DEL PLAN ACCION												
EJECUCION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION DEL PLAN DE PREVISION TH												
EJECUCION PE TH												
EJECUCION PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

16. ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recurso humano.


ANEXO 3. Consolidación de resultados de la evaluación de desempeño laboral

ANEXO 4. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos y estímulos.

ANEXO 5. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Estratégico (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

17. BIBLIOGRAFIA

- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

