



E.S.E
HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PADUA
— No fague el camino —

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO
HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha:

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión:

05

Página

1 de 36

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"


 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— NUESTRO COMPROMISO —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Página: 2 de 36

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. GLOSARIO DE TERMINOS.....	6
4. OBJETIVOS.....	7
4.1. Objetivos específicos.....	7
5. DIAGNOSTICO.....	8
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	8
6.1. Misión Institucional.....	9
6.2. Visión Institucional.....	9
6.3. Principios y valores corporativos.....	9
7. METODOLOGIA.....	10
8. GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	11
9. PLANEACION DEL TALENTO HUMANO.....	11
10. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	11
10.1. Identificación de necesidades de Talento Humano.....	11
11. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	12
11.1. Políticas institucionales	13
11.1.1. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	13
11.1.2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	13
11.1.3. Política de Humanización.....	13
11.1.4. Política de Planeación Institucional.....	13
11.1.5. Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas.....	14
11.1.6. Política de Gestión ambiental.....	14
11.1.7. Política de Control Interno.....	14
11.1.8. Política de Integridad.....	14
11.2. Ingreso:.....	15
11.2.1. Selección	15
11.2.2. Vinculación.....	16
11.2.3. Inducción.....	16
11.2.4. Previsión de Talento Humano.....	17
11.2.5. Análisis de Necesidad de Personal.....	17

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

11.2.6.	Estudio Técnico de Modernización Administrativa Institucional.....	18
11.2.7.	Análisis de Planta Actual.....	18
11.2.8.	Provisión de Vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.....	19
11.2.9.	Provisión transitoria de empleos vacantes.	19
11.3.	Desarrollo y bienestar del colaborador.....	19
11.3.1.	Formación y Capacitación.	20
11.3.2.	Evaluación del desempeño.....	25
11.3.3.	Sistema de Estímulos.....	26
11.3.4.	Clima Laboral.....	27
12.	PLAN ANUAL DE VACANTES.	28
13.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	29
13.1.	Retiro.....	30
13.2.	Preparación al Pre pensionado.	31
14.	PLANES INTEGRADOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	31
14.1.	Disposición de la información.	32
14.2.	Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	32
14.3.	Elaborar el Plan de Acción.....	32
14.4.	Implementación del Plan de Acción.	32
14.5.	Evaluación de la Gestión.	33
15.	FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA.....	33
16.	SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	35
17.	RESPONSABLES.	35




INTRODUCCIÓN

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 Hospital San Antonio de Padua de la Plata Huila, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Con esta orientación es que la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA DE LA PLATA HUILA, elabora el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad, plasmados en el Plan de Desarrollo Institucional, con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, permanencia y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad en sus diferentes áreas, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además, fortaleciendo sus compromisos institucionales, trabajo en equipo; permitiendo implementar una política de gestión eficaz y efectiva para desarrollar un diagnóstico de la gestión del talento humano, elaborar e 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, (personal de planta, contratistas, agremiados y demás colaboradores), sobre la misión y Visión institucional, y además los objetivos del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024-2028, alineado al Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028, 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página: 5 de 36


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 integridad de la ESE Hospital San Antonio de Padua de la Plata Huila en particular.

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

MARCO LEGAL.

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto No 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social 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, artículo 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto No 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	Fecha:	
		Código:	MAG-GTH-ATH-PL-001
	<p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	Versión:	05
		Página	6 de 36


- Ley 1064 de 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.

GLOSARIO DE TERMINOS.

- 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: 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: Aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.
- Gestión del Talento Humano: Chiavenato, 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".

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha:
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
		Versión: 05
		Página 7 de 36

OBJETIVOS.


Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital.

4.1. Objetivos específicos.

- 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 Social e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- Fomentar el respeto, óptimo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- 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.
- Contar con un programa de inducción y reinducción para la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera administrativa.
- Elaborar y administrar el Plan Anual de Vacantes.
- Mantener actualizado el Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano.

————— *Salud Integral, Impacto Real* —————

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— Nueva Organización —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Página: 8 de 36

DIAGNOSTICO.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, debe contar con herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cualitativas y cuantitativas) 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.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.


La planeación estratégica del Talento Humano, es un instrumento 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 de Gestión Estratégica de Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; 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.

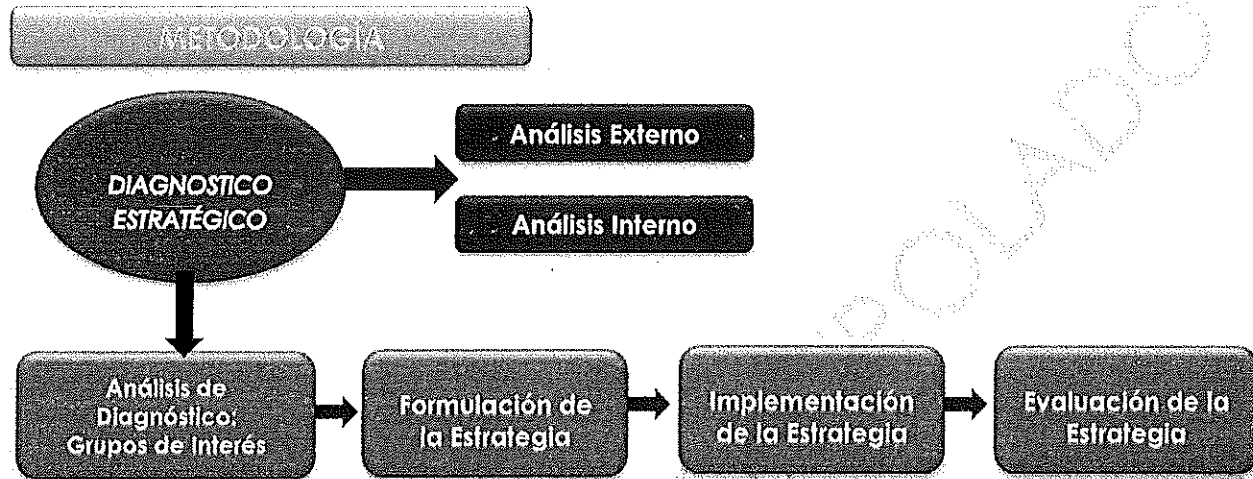
————— *Salud Integral, Impacto Real* —————

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página: 9 de 36

Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con los componentes del Direccionamiento Estratégico de la entidad:

Componentes del Direccionamiento Estratégico- Metodología



6.1. Misión Institucional.

SOMOS UNA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE MEDIANA COMPLEJIDAD COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, Y TALENTO HUMANO CALIFICADO GARANTIZANDO UNA ATENCIÓN HUMANIZADA PARA NUESTROS USUARIOS Y SUS FAMILIAS.


6.2. Visión Institucional.

PARA EL AÑO 2028 SEREMOS RECONOCIDOS COMO UNA INSTITUCIÓN LÍDER EN RESOLUTIVIDAD EN PROBLEMÁTICAS EN SALUD CREANDO UN ALTO IMPACTO SOCIAL EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y NORORIENTE CAUCANO.

6.3. Principios y valores corporativos

- *Servicio humanizado:* Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.
- *Seguridad:* Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.
- *Trabajo en equipo:* Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos

----- Salud Integral, Impacto Real -----

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— No. Hospital de la Paz —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
		Versión: 05
		Página 10 de 36

- Integridad: Hacer lo correcto sin daño a los demás.
- Respeto: Se acoge siempre a la verdad, no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad
- Pensamiento crítico: Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.
- Ética: Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.
- Honestidad: Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.
- Lealtad: Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

METODOLOGIA.

La metodología utilizada para la construcción del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, planes y programas implementados para las vigencias 2024 - 2028.

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 cuenta 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 la 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 de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anual de Vacaciones
- Plan de Previsión del Talento Humano.

GESTION DEL TALENTO HUMANO.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se encamina hacia 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.

El área de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua, liderara el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, y teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para su ejecución.

PLANEACION DEL TALENTO HUMANO.

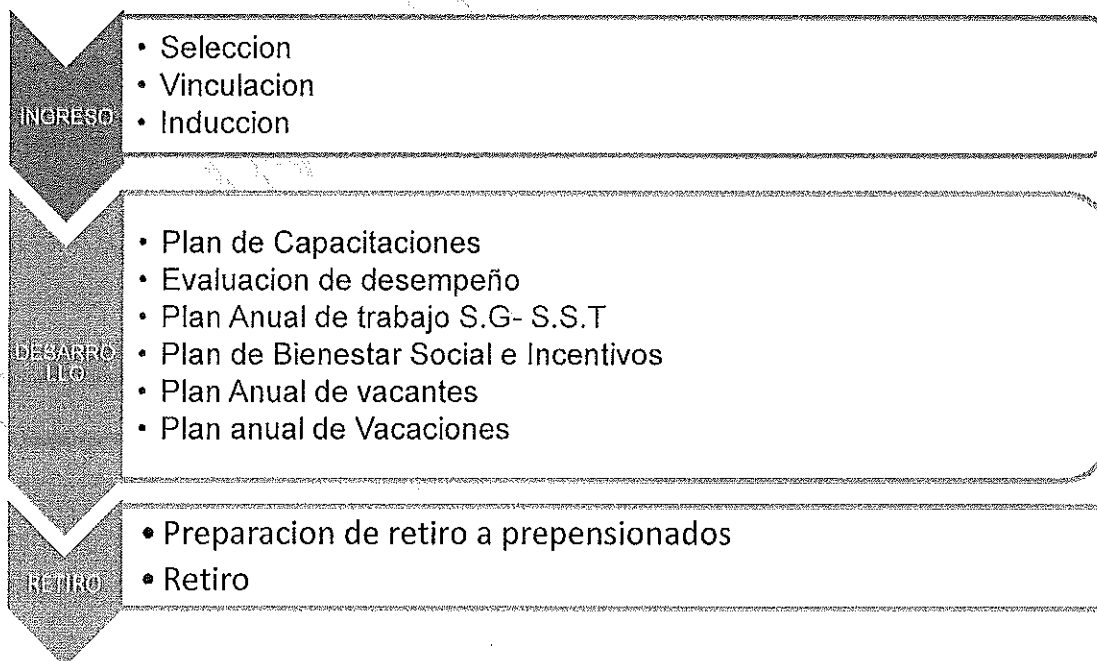
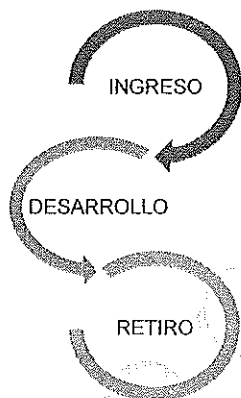
Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital.


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

10.1. Identificación de necesidades de Talento Humano.

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de austeridad y racionalidad del gasto. El área de Gestión de Talento Humano anualmente identificara, cuantificara, priorizara y consolidara el diagnostico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estrategias 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.

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.



	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página: 13 de 36

11.1. Políticas institucionales

11.1.1. Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

"Garantizar el desarrollo laboral integral del talento humano, fortaleciendo las competencias y mejorando su desempeño. Fomentando la transformación de la cultura organizacional y de calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional".

11.1.2 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

"El hospital San Antonio de Padua manifiesta su compromiso con los colaboradores de la institución, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, dirigiendo sus esfuerzos hacia la prevención de accidentes e incidentes de trabajo y/o Enfermedades Laborales y la promoción de la salud mediante la identificación, evaluación y control de riesgos, de tal manera que garantice un ambiente laboral seguro para el desarrollo de las actividades y contribuya al bienestar físico, mental y social de los colaboradores independientemente de su forma de vinculación a la institución".


11.1.3 Política de Humanización.

"Lograr la satisfacción plena y humana de nuestros usuarios con una atención continua, oportuna, pertinente, accesible, segura, cordial y respetuosa con los servicios de calidad profesional y técnica".

11.1.4. Política de Planeación Institucional.

"Institucionalizar la planificación de la E.S.E en coherencia con la del gobierno nacional, departamental y sectorial, de tal forma que nos permita en forma clara identificar en donde estamos hoy, hacia donde vamos, a donde debemos llegar y cómo hacerlo logrando los resultados esperados en la ejecución de los planes y programas con las respectivas estrategias a desarrollar para lograrlo".

----- Salud Integral, Impacto Real -----

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE LA PLATA HUILA —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página: 14 de 36

11.1.5. Política de Prevención del Consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas.

"Promover, prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los colaboradores, garantizando las condiciones necesarias que permitan un adecuado desempeño de sus funciones y teniendo en cuenta que el derecho a la salud está por encima del derecho del consumidor de sustancias nocivas y se compromete a fomentar campañas de estilo de vida y trabajo saludable".

11.1.6. Política de Gestión ambiental.

"Garantizar la protección, conservación y a respetar el medio ambiente, cumpliendo con la normatividad vigente, garantizando un cambio de comportamiento cultural en la Gestión Ambiental".


11.1.7. Política de Control Interno.

"Garantizar una adecuada supervisión del desempeño y de la Gestión Pública, a través de metodologías que permitan la eficacia de los controles integrados y al desarrollo de la autoevaluación permanente como parte del cumplimiento misional de la ESE".

11.1.8. Política de Integridad.

"Incentivar en los colaboradores una convivencia basada en principios y valores, aportando en nuestros servicios un trato digno, amable y humano, priorizando siempre al usuario y su familia".

Las políticas que anteriormente se mencionaron, son las que de manera directa o indirectamente tienen que ver con la Planeación Estratégica de Talento Humano, y están estrechamente relacionadas con su ejecución.

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página 15 de 36

11.2. Ingreso:


La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos en los perfiles existentes para cada empleo o actividad.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el personal candidato a ingresar cumpla con los siguientes aspectos:

- a) Se tenga clara y evidenciada la novedad de necesidad del personal, el cual debe contar con el aval del encargado o jefe del área o dependencia que solicita la necesidad, la firma del encargado o jefe de la oficina de Gestión de Talento Humano, y por último la aprobación mediante la firma del Gerente; el cual autoriza que la vinculación se realice. El formato de necesidad debe ser un documento controlado por parte de la entidad.
- b) Verificación total de la hoja de vida del aspirante a ingresar. Esto es verificación de antecedentes, verificación de títulos, y verificación de experiencia general, profesional y/o específica, según sea el perfil requerido.
- c) La oficina de Gestión de Talento Humano, deberá garantizar y/o implementar un mecanismo mediante el cual se pueda verificar tanto la experiencia, como los títulos obtenidos por parte del aspirante; y siempre se debe contar con el consentimiento informado del aspirante para efectuar el proceso de verificación.

11.2.1. Selección

- Personal de Planta: Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Requisitos Mínimos, y Competencias,

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>— Salud Integral, Impacto Real —</i>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha:
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
		Versión: 05
		Página 16 de 36

para ello se realiza un estudio y análisis de la hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista si es del caso.

- Personal vinculado mediante contrato directo, Empresas o Agremiaciones Sindicales: Cuando se trate de contrataciones directas o con diferentes empresas, y Agremiaciones Sindicales, se deberá tener en cuenta el mismo procedimiento de verificación y cumplimiento de perfiles elaborados para cada tarea o actividad a desarrollar, verificación de documentación soporte de la hoja de vida, y demás requisitos que se establezcan de estudio y verificación de títulos.

11.2.2. Vinculación.

Siguiendo las disposiciones de la Ley 909 de 2004, 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 provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.


En el caso de la vinculación de personal mediante contrato de prestación de servicios profesionales, aparte de los requisitos establecidos en los perfiles, se deberán tener en cuenta los establecidos en el Manual de Contratación de la entidad.

11.2.3. Inducción.

El Hospital adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo y la misma es de carácter obligatorio. Este proceso está documentado en un manual donde se establecen todos los mecanismos necesarios para brindar al nuevo personal todas las garantías de conocimiento de la entidad y de su puesto de trabajo.

La jornada de inducción inicial será impartida en un solo día, con la participación de todos los líderes de cada servicio o área (administrativa o asistencial), y por último se recibirá la inducción final en el puesto de trabajo donde el funcionario público

— Salud Integral, Impacto Real —

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página 17 de 36

demuestre y coloque en práctica sus habilidades y destrezas para la actividad a desarrollar.

Este proceso se debe complementar con un proceso de reinducción, el cual busca garantizar la capacitación continua al funcionario público, para que se le garantice una capacitación continuada, y la misma debe estar inmersa en el Plan de Capacitaciones aprobado por la empresa.

11.2.4. Previsión de Talento Humano.

Anualmente la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, desarrolla como un componente del Talento Humano, el plan de previsión del Talento Humano el cual sirve como herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión del Talento Humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

11.2.5. Análisis de Necesidad de Personal.

Para identificar y realizar el análisis de la necesidad de personal, se tendrá como insumo la justificación y solicitud o requerimiento de personal por parte del encargado del servicio o área respectiva, insumo con el cual la Oficina de gestión del talento humano expedirá la correspondiente certificación de la necesidad, realizando las observaciones si hay lugar, adicionalmente, deberá expedir la certificación donde haga constar que no existe dentro de la planta de personal, suficiente personal para atender la necesidad. Si este documento no es entregado, no se podrá dar viabilidad a la necesidad requerida; lo anterior se evidencia con el diligenciamiento del formato de necesidad debidamente justificado y firmado

----- *Salud Integral, Impacto Real* -----

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

11.2.6. Estudio Técnico de Modernización Administrativa Institucional.


La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, deberá realizar un estudio técnico de modernización administrativa institucional, que garantice la ampliación de la planta de personal y que esta sea acorde con las reales necesidades y requerimientos de talento humano de la institución. En dicho estudio se deberá plasmar la nueva estructura orgánica funcional y las falencias que existen en la institución por tener una planta global, y sin la oportunidad de contar con cargos y niveles según sus necesidades. Para ello, se deberá revisar si existen o no trabajos realizados por el Hospital para que se tengan como base para los posteriores a realizar.

11.2.7. Análisis de Planta Actual.

La planta de personal aprobada para el Hospital Departamental San Antonio de Padua está conformada por un total de 49 empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

PLAN DE CARGOS VIGENTE

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
Gerente	085	9	1
Subgerente Asistencial	090	4	1
NIVEL PROFESIONAL			
Médico General	211	23	3
Enfermero	243	11	1
Profesional Universitario Área Salud	237	11	2
Profesional Universitario Área Salud	237	6	2
NIVEL TECNICO			
Técnico Operativo	314	7	3
Técnico Administrativo	367	6	1
Técnico Área Salud	323	2	1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	407	8	12
Auxiliar Área Salud	412	12	15
TRABAJADORES OFICIALES			
Auxiliar Servicios Generales		TO	4
Conductores		TO	3
TOTAL CARGOS			49

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha: Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05 Página 19 de 36

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 75.52%. Entre los cargos que conforman el plan de cargos, se encuentran en vacancia definitiva 14, y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales dos (2) se encuentran provistos mediante la modalidad de encargo, y cinco (5) mediante nombramiento provisional.

11.2.8. Provisión de Vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos.

Actualmente el Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se encuentra pendiente de solicitar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, información relacionada para adelantar y realizar el concursos abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad; adicionalmente dentro del mismo concurso se debe realzar el concurso de ascenso para los cargos que así lo ameriten, teniendo en cuenta los porcentajes exigidos por Ley.


11.2.9. Provisión transitoria de empleos vacantes.

El Hospital Departamental San Antonio de Padua proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera. Estas provisiones de empleos se deben hacer de conformidad a lo establecido en las normas que regulan la administración de personal, y demás normas sobre pertinentes.

11.3. Desarrollo y bienestar del colaborador.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores. Estas acciones se deberán implementar en los programas de Bienestar Social e incentivos que se establezcan en la entidad.

———— *Salud Integral, Impacto Real* ————

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 05
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 20 de 36

11.3.1. Formación y Capacitación.

En el hospital se tiene como una herramienta instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente el Plan Institucional Capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y 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. Así mismo la entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

Dentro de los aspectos fundamentales que se deben tener en cuenta en el Plan de Capacitaciones para cada vigencia están:

- **La transformación digital.** Esta ocurre cuando la entidad incorpora nuevas tecnologías en todas las áreas y las mismas están alineadas a las políticas del gobierno nacional en relación a las Tic's. Esto ayuda a la entidad a escalar y competir respondiendo a mercados cambiantes y prestando un mejor servicio a sus clientes tanto interno como externo.
- **La Gestión del conocimiento y la innovación.** Como el mecanismo mediante el cual se implementan las acciones, mecanismos, o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de la entidad, con el fin de fortalecer la gestión, facilitar proceso de innovación y mejorar la prestación de los servicios. El plan debe contemplar formación y capacitación continua en este ítem.
- **Creación del valor público.** Este valor hace referencia al valor creado por la entidad a través de la calidad de los servicios

————— Salud Integral, Impacto Real —————




prestados a la comunidad, las regulaciones que gestiona para el bienestar de todos sus usuarios y para su personal de funcionarios, con las que busca satisfacer las necesidades propias de la entidad. Esta se debe establecer a través de sus planes y programas, establecidos para cada vigencia.

El plan debe contemplar formación y capacitación continua en cada uno de este ítem, para garantizar el cumplimiento y socialización evidenciada.

Para la construcción y formulación del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, se analizaron los siguientes insumos:

- Anualmente la Oficina de Gestión de Talento Humano envía un comunicado a los coordinadores de área, y jefes o responsables de cada proceso/subproceso con el fin de que se entreguen las necesidades y/o listas de la capacitaciones que sean necesarias y que estén acordes con los necesidades de formación como resultado de las diferentes evaluaciones de desempeño e igualmente a los resultados de las auditorías realizadas tanto por los órganos de control como de las diferentes eps a quien el Hospital le vende servicios, además para el cumplimiento que requiera la resolución 3100 en cuanto a las necesidades de capacitación del estándar de talento humano
- Con esta información la Oficina de Gestión del Talento Humano junto con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de realizar y priorizar el Plan Institucional de Capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los procesos y/o subprocesos, y la Comisión de Personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.
- El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia, será implementado en el mes de febrero respectivamente.
- Las diferentes capacitaciones podrán ser realizadas por personal vinculado a la E.S.E Hospital, y para tal efecto se deberá tener en cuenta que el capacitador cuente

----- Salud Integral, Impacto Real -----

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO</p>	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	<p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	Versión: 05
		Página 22 de 36

con la debida formación, experiencia y entrenamiento académico suficiente para dictar una capacitación. Dicha capacitación tendrá validez para soportar la hoja de vida del personal capacitado; así como tendrá igual validez en las diferentes auditorías internas y externas que las soliciten.

- Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace la socialización a las diferentes áreas o dependencias, y será colgado en la página web de la entidad como documento público y de interés institucional.
- En la aplicación del Plan Institucional de Capacitación los jefes de cada servicio o coordinadores de área, serán los encargados de realizar el seguimiento y evaluación a cada capacitación que se realice. Una vez terminada la capacitación los informes y evidencias, así como las evaluaciones y listas de asistencia, se deberán entregar a la oficina de Gestión de Talento Humano para efectos de control.

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación será la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los coordinadores de cada dependencia o área, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Las capacitaciones realizadas son soportadas mediante las listas de asistencia a las mismas, la calificación de la capacitación por parte de los asistentes y los registros que se dejen, por parte de los capacitadores, adicionalmente, se debe hacer entrega de estos soportes a la Oficina de Gestión del Talento Humano y a la Oficina de calidad para sus respectivos registros.

El plan de capacitaciones para la vigencia, apuntara hacia los siguientes componentes:



<p>Fortalecimiento Administrativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG). - Humanización en salud – Admisión del usuario y definición de pagos. - Técnicas de redacción y ortografía. - Normatividad vigente del Sistema General de Seguridad Social vigente. - Criterios Constitucionales y legales relacionados con los servidores Públicos. - Atención al usuario y empoderamiento del proceso de facturación. - Recaudo de cartera - Actualización contable - Aplicación del régimen laboral, prestacional, salarial y pensional de los empleados públicos.
<p>Necesidades de las capacitaciones identificadas de las Auditorías Internas y Externas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auditor Interno gestión de calidad ISO 9001:2015. - Riesgos - Indicadores - Autocontrol - MECI 2025 - Contratación Estatal
<p>Necesidades de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Atención integral a usuarios. - Sistemas - Manejo de Excel - Historias Clínicas - Seguridad del paciente - Violencia Sexual y víctimas de sustancias químicas - Toma de muestras - Bioseguridad (Cuidados Básicos de enfermería) - Actualización de Microbiología - Manejo de desfibrilador

identificadas por cada
área o servicio


- Urgencias
- UCI (Adultos y Pediátrica)
- Administración de medicamentos.
- Atención de Parto
- Valoración del recién nacido
- Código Azul
- Código rojo
- Aseo Hospitalario.
- Covid-19 (Coronavirus)
- Vínculo afectivo y lactancia materna.
- Clasificación de triage.
- Manejo de equipos biomédicos
- Saneamiento
- Limpieza y desinfección
- Humanización de los servicios
- Guía traslado de pacientes
- Enfermedades transmitidas por vectores
- Asilamiento hospitalario
- Infecciones intrahospitalarias
- Hemocomponentes y sus derivados
- Interrupción voluntaria del embarazo
- Enfermedades de transmisión sexual vertical
- Atención del parto y recién nacido
- Dolor abdominal
- Dolor torácico
- BIs
- AcIs
- Administración de medicamentos
- Derechos y deberes
- Trabajo en equipo.

Necesidades de capacitación individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo del estrés. - Relaciones interpersonales. - Clima Laboral - Comunicación - Control de calidad externo Vs Control de calidad interno. - Capacitación en Nuevo Régimen Disciplinario Único, vigente en la actualidad.
Necesidades de capacitación general	<ul style="list-style-type: none"> - Bioseguridad (trabajo) - Sensibilización ante emergencias - Gestión de residuos hospitalarios. - Gestión Ambiental. - Uso y manejo de extintores - Brigada y plan de emergencias.

11.3.2. Evaluación del desempeño.

La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo. Para el efecto, se tendrá en cuenta que todo el personal independientemente de su forma de vinculación, deberá ser objeto de calificación; teniendo en cuenta el siguiente:

- a) 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.
- b) 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 para el personal que forma parte de la planta de personal.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Página 26 de 36

- c) La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de este proceso.
- d) De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; donde cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.
- e) El personal vinculado mediante contratación directa, tendrá una evaluación mensual que será realizada en el momento de la elaboración del informe de supervisión, el cual estará dado por un porcentaje, que será en una escala de 1 a 100% de ejecución administrativa y presupuestal.


11.3.3. Bienestar Social y Sistema de Estímulos.

Con el fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las proclividades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de la entidad se aborden los temas de: Reconocimiento e incentivos por desempeño sobresaliente, calidad de vida laboral y familiar, atención a las áreas de protección y seguridad social. Estos estímulos estarán dados y contemplados dentro del programa y cronograma de actividades de Bienestar Social elaborados para la vigencia.

La Institución implementará anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas por los colaboradores de la entidad, bajo las siguientes características:

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

— Salud Integral, Impacto Real —

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>— Voz y Vida —</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Página 27 de 36

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


El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no, solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la institución.

11.3.4. Clima Laboral y Clima Organizacional.

El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha:
		Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 05
		Página 28 de 36

La entidad deberá garantizar dentro los tiempos establecidos, una encuesta donde se determine y se mida como está el clima laboral dentro de la entidad; donde se pueda determinar cómo está la imagen de la entidad frente a los empleados públicos y trabajadores. Es decir se debe medir el grado de satisfacción laboral de los colaboradores, con la intención de identificar posibles mejoras corporativas.

El clima organizacional, concebido como el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por cada uno de los colaboradores, de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional.

Para ambos casos, la entidad hospitalaria garantizara la aplicación de una encuesta donde se mida tanto el clima organización como el clima laboral, que una vez tabulado y analizado, brindara a la entidad una toma de decisiones con relacion a la administración de personal y a la buena gestión institucional.

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.

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 soporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como el tipo de situación administrativa (encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentren.


El Plan Anual de Vacantes, se desarrollara 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.

REPORTE PLAN DE VACANTES

DENOMINACION DEL CARGO	NIVEL	CODIGO	GRADO	No CARGOS PLAN	VACANTES	PROVISIONALES
GERENTE	DIRECTIVO	085	09	1	0	0
SUBGERENTE ASISTENCIAL	DIRECTIVO	90	04	1	0	0
MEDICO GENERAL	PROFESIONAL	211	23	3	0	0
ENFERMERO	PROFESIONAL	243	11	1	1	1
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (BACTER.)	PROFESIONAL	237	11	2	0	0
PROFESIONAL UNIV. AREA SALUD (TERAP. Y NUTRIC.)	PROFESIONAL	237	06	2	0	0
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	314	07	3	0	0
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO	367	06	1	1	0
TECNICO AREA SALUD	TECNICO	323	02	1	1	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	407	08	12	4	2
AUXILIAR AREA SALUD	ASISTENCIAL	412	12	15	6	0
AUXILIAR DE SERV. GENERALES	TRAB. OFICIAL	T.O	N.A	4	1	0
CONDUCTOR	TRAB. OFICIAL	T.O	N.A	3	0	0
TOTAL				49	14	3

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 por parte de la Gerencia y de la Oficina de Gestión del talento Humano 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 de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se debe elaborar el documento que contenga el Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, el cual se deberá ejecutar en coordinación con la Gerencia y la Oficina de Gestión del Talento Humano.

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha:</p>
		<p>Código: MAG-GTH-ATH-PL-001</p>
	<p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 05</p>
		<p>Página 30 de 36</p>

El grupo de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá establecer y cumplir los lineamientos respecto a:


1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo conforme a la normatividad vigente.
2. Identificar peligros, evaluar riesgos, y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.
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. Cumplir con la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

13.1. Retiro.

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, 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.

En esta etapa el Hospital Departamental San Antonio de Padua, se sujeta a lo establecido en la Constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los programas de Bienestar Social.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	Fecha:
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001 Versión: 05 Página 31 de 36

- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la firma de los Paz y Salvos respectivos de almacén, activos fijos, tesorería, en señal de que se encuentra al día con los bienes de la institución.
- El Hospital garantizara la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro de los términos establecidos en la Ley.

En caso de que el personal retirado, sea contratistas directos o vinculados a través de una empresa, el personal retirado deberá presentar un Paz y Salvo, igualmente de almacén, activos fijos y pagaduría, pero adicionalmente este deberá contar con el visto bueno de quien ejerza la supervisión del contrato.

13.2. Preparación al Pre pensionado.

La oficina de Gestión del Talento Humano, a través de los programas de Bienestar Social, deberá elaborar un documento donde se establezcan los mecanismos necesarios para atender a las personas pre pensionadas, donde se preparen para integrar la vida civil, sin trabajar, de tal manera que no se presente un trauma en su entorno familiar.

PLANES INTEGRADOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Para la vigencia 2024 – 2028, la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, 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 (6) planes que se desarrollan desde el área de Gestión de Talento Humano. Estos planes se deberán elaborar por cada vigencia y deberán formar parte integral de este Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, durante el periodo para el cual se elaboró.

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento Humano.

————— *Salud Integral, Impacto Real* —————

3. Plan Institucional de Capacitaciones.
4. Plan Anual de Vacantes.
5. Plan Anual de Vacaciones.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

14.1. Disposición de la información.

Las unidades funcionales o dependencias involucradas en el proceso de Gestión de Talento Humano, debe entregar la información oportuna y actualizada que se requiera y que permita tener insumos confiables para realizar los documentos correspondientes a cada plan.

14.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano.

En esta etapas se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Planeación y Gestión – 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.

14.3. Elaborar el Plan de Acción.

Como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presenten en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

14.4. Implementación del 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 el ciclo (ingreso, desarrollo, y retiro).

14.5. Evaluación de 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.

FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA.

La Planeación de la Gestión del Talento Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, plan de Vacaciones, y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la vigencia 2020 - 2024, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias que a continuación se relacionan:

Normalidad	Línea Estratégica	Objetivo	Estrategia	Acciones
1) Decreto 648 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 públicos 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) Ley 909 de 2004. 2) Decreto 1567 de 1998	1) Plan Institucional de Bienestar Social, estímulos e incentivos. 2) Plan de Seguridad y	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.	Cultura y Clima Organizacional.	1) Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores. 2) Programa de Incentivos a los servidores públicos.

	Salud en el Trabajo.			<ol style="list-style-type: none"> 3) Medición y mejoramiento del Clima Organizacional 4) Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de salud ocupacional que contribuyan a la recuperación de las condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando la productividad.
<ol style="list-style-type: none"> 1) Decreto 1227 de 2005. 2) Decreto 4665 de 2007. 3) Decreto 1083 de 2015 	Plan Institucional de Capacitación	Establecer un plan de capacitaciones orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Formación del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> 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
Ley 909 de 2004	Evaluación del 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 laboral para la toma de decisiones.



SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

El seguimiento del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano, se realizara a través del cumplimiento de los procesos, procedimientos, programas y demás documentos que propendan por el mejoramiento de la administración de personal en forma general; y se establezca el cumplimiento de los indicadores definidos en los Planes operativos anuales.

Para tal efecto se deberán tener en cuenta los documentos relacionados y los documentos donde se plasme los procesos y procedimientos respectivos, inherentes a la gestión del talento humano.

INDICADORES.

Los indicadores de Gestión de la Estratégica del Talento Humano, son una herramienta esencial para medir el clima y el bienestar de todo el equipo humano de la entidad, y además para identificar las áreas donde se necesita establecer planes de mejora.

Para tal efecto se debe analizar y evaluar los indicadores más importantes tales como:

- Índice de rotación de personal.
- Índice de ausentismo laboral.
- Índice de satisfacción del empleado público y/o trabajador.
- Índice del desarrollo y capacitación.
- Índice de la evaluación del desempeño laboral.
- Índice de ejecucion y cumplimiento de Bienestar Social.

Además de los demás indicadores que por normatividad o requerimiento sean necesarios determinar.

RESPONSABLES.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia a través de la oficina de Gestión de Talento Humano, quien coordinara con las demás áreas funcionales para la buena ejecución del plan establecido.



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Fecha:

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Versión:



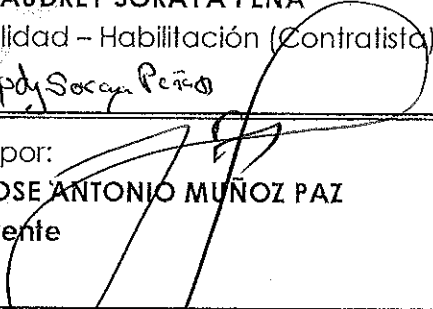
05

Página

36 de 36

CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
01	25/01/2021	Elaboración Primera Versión
02	24/01/2022	Elaboración Segunda Versión
03	25/01/2023	Elaboración Tercera Versión
04	20/01/2024	Actualización Cuarta Versión
05	30/01/2025	Actualización Quinta Versión, alienado al nuevo Plan Desarrollo 2024 - 2028

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/JGTH Firma: 	Fecha: 09/01/2022
Actualizado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/JGTH Firma: 	Fecha: 09/01/2025
Revisado por: Nombre: Ing. NELSON FELIPE TIERRADENTRO Cargo: Profesional Planeacion Institucional (Agremiado) Firma: FELIPE T.	Fecha: 13/01/2025
Revisado por: Nombre: : AUDREY SORAYA PEÑA Cargo: Calidad - Habilitación (Contratista) Firma: Apdy Soraya Peña	Fecha: 17/01/2025
Aprobado por: Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma: 	Fecha: 30/01/2025

Salud Integral, Impacto Real

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"