



E.S.E.Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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

Fecha: 10/08/2021

Código: MDE-GPDI-PG-PO-009

Versión: 03

Página No. 1 de 23

POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 2 de 23

1. INTRODUCCIÓN

La política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, establece los lineamientos bajo los cuales se orienta la gestión del talento humano. Esta política se enmarca en los parámetros establecidos por la norma legal vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de la administración del Talento Humano, apuntando así al mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud.

A través de esta política se busca fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios Constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción, evaluación del desempeño y retiro.

En tal sentido, la entidad propenderá por la vinculación de las personas más capaces e idóneas, bien sea servidores públicos, contratistas de prestación de servicios, agremiados o bien sea contratado a través de las modalidades que las normas establezca. Igualmente, adelantará todas las actividades que contribuyan al adecuado clima laboral y garantizar unas condiciones de trabajo dignas desde lo físico y lo humano con el fin de que esto redunde en la prestación de servicios de salud con calidad, humanización y seguridad del paciente.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA POLÍTICA

En la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, a través de la Unidad de Gestión Estratégica de Talento Humano, se establecieron cinco (5) planes que integran la gestión y la práctica de la administración de personal con todas las prioridades de la organización, y así lograr el cumplimiento de los objetivos de acuerdo a lo establecido en la dimensión de Talento Humano plasmada en MIPG, y acordes con la misión y visión institucional.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 3 de 23

3. SITUACIÓN DESEADA

Alinear el desarrollo de la Administración del Talento Humano, con un conjunto de acciones encaminados al logro de los niveles de satisfacción de los funcionarios públicos de la entidad, buscando siempre el mejoramiento continuo.

4. CONTEXTO DE LA POLÍTICA:

4.1. MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 682 de 2001	"Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos".
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expedían normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la Gerencia pública, y se dictan otras disposiciones.
Decreto No 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Única del Sector de la Función Pública.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

4.2. MARCO SITUACIONAL

La gestión del Talento Humano propende por el mejoramiento de la calidad de vida y del ambiente laboral de sus colaboradores, elemento prioritario para encaminar la entidad a la Gestión de Calidad. La Red de Salud del Suroccidente se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes de sus servidores públicos para el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano, liderando los diferentes planes y programas que lo componen. Que permita la relación sistémica de las actividades misionales de la gestión del talento humano, en cada uno de los procesos institucionales. Y mediante la estrategia de la comunicación como un elemento clave para el cambio de cultura y el fortalecimiento de los principios y valores institucionales para apoyar la estrategia organizacional.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

- **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.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



- **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 publicas 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”.
- **Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.
- **Inducción técnica o práctica:** Proceso de inducción cuyo objetivo es ratificar la idoneidad, experiencia, pericia del nuevo aspirante para el

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



cargo, se mide en términos de competencia, formación experiencias y habilidades.

- **Inducción Institucional:** Reconocimiento del área o áreas que componen a la ESE a nivel de los distintos procesos, haciendo mayor énfasis en aquellos en que se va a continuar o a dirigir la actividad de del nuevo empleado, respetando las medidas de restricción bioseguridad etcétera que aplican para las distintas aéreas y usuarios; ejemplo inducción institucional en el área de UCI, sala de pacientes aislado, cirugía .

6. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

6.1. PROPÓSITO

En la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata – Huila , el propósito será adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del colaborador (ingreso, desarrollo y retiro), estableciendo mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

6.2. PRINCIPIOS

El Talento Humano se guía por estos tres principios :

Respeto: El personal que desempeña funciones o realiza actividades en el E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, declara que el respeto por los compañeros y demás personas debe primar ante todo, y que el usuario es la razón de ser, por lo cual se compromete a reconocer las diferencias, valorar las cualidades, virtudes, escuchar las opiniones sin cuestionamientos y a tratar a las personas como quisiera ser tratado.

Etica: Las actividades que desempeñan cada uno de sus empleados y demás servidores públicos de la entidad, se realizan bajo criterios de confidencialidad y

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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

Fecha: 10/08/2021

Código: MDE-GPDI-PG-PO-009

Versión: 03

Página No. 7 de 23

profesionalismo; se fundamentan en el cumplimiento de la normatividad vigente y de los principios universales de búsqueda del bien comun.

Líder con ejemplo: Mantener comportamientos coherentes y alineados con las expectativas que se esperen de cada uno de los funcionarios en su actuar diario.

Equidad: Todas las actividades desarrolladas por el personal se hace garantizando a cada actor la satisfacción de sus expectativas según las necesidades, y en forma equitativa.

Honestidad: El actuar de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, debe ser coherente con los principios y valores, y acorde con los requerimientos de E.S.E Hospitalaria.

Responsabilidad: Es el actuar proactivo, es decir la promoción de una cultura que abandone el determinismo y asuma la capacidad de autocontrol para el desempeño de sus actividades, funciones y obligaciones.

6.3. OBJETIVOS:

6.3.1. GENERAL

Definir las directrices que en materia de administración del Talento Humano adoptará el Hospital Departamental San Antonio de Padua con el fin de favorecer el desarrollo integral de sus funcionarios y garantizar el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

6.3.2. ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar actividades de capacitación que fortalezcan las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios.
- Evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos y demás personal de acuerdo a los instrumentos definidos para cada caso, con

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

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

Fecha: 10/08/2021

Código: MDE-GPDI-PG-PO-009

Versión: 03

Página No. 8 de 23

el fin de identificar fortalezas, debilidades y hacer la intervención correspondiente.

- Realizar todas aquellas actividades que contribuyan al adecuado clima laboral, con el fin de aumentar el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Definir los mecanismos y formas de estímulo al personal para exaltar el desempeño sobresaliente.
- Desarrollar estrategias que permitan mejorar la comunicación y coordinación entre las diferentes dependencias de la Institución.

6.4. ABORDAJE DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Riesgos.

- Poca colaboración de los funcionarios .
- Poca disponibilidad de tiempo .
- Falta de recursos .

Oportunidades

- Mejorar el Clima organizacional .
- Cambios en las relaciones personales entre los colaboradores .
- Actividades de esparcimiento que fomente la buena convivencia .

6.5. ESTRATEGIAS

Ejecutar y evaluar los planes y programas que componen el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



6.6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, MEDICIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

- **Seguimiento:** Indicadores .
- **Medición:** Formato Plan de Accion.
- **Análisis:** De acuerdo a los formatos diligenciados por cada Plan y de las fichas técnicas de indicadores se realiza el análisis y seguimiento mensual.
- **Evaluación:** Se evalúan las metas establecidas frente a los resultados de las mediciones periódicas realizadas en el Programada en Talento Humano.

7. INSTRUMENTOS APLICABLES AL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.

7.1. Ingreso.

Compende los procedimientos de reclutamiento, selección y vinculación.

El ingreso al empleo publico se rige bajo las normas que reglamentan la materia.

Los requisitos y procedimientos de selección y vinculación para empleos de carrera administrativa estarán orientados por las disposiciones de la Comision Nacional del Servicio Civil quienes lo harán a través de concurso de meritos y la conformación de las listas de elegibles.

Los nombramientos en provisionalidad se harán cuando no hay en el nivel inferior funcionarios de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la institución para ser encargados.

Los encargos se deben cubrir dando prelación a los funcionarios de carrera administrativa y los criterios por los cuales se rige el encargo son los establecidos en la normatividad vigente.

Los cargos de libre nombramiento y remoción deberán acogerse a los perfiles estipulados en el manual de funciones y competencias laborales y su escogencia se hara aplicando mecanismos internos que le brinden la

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 10 de 23

oportunidad a los funcionarios inscritos en carrera administrativa que reuna el perfil y la experiencia necesaria para su desempeño.

La vinculación de personal mediante la modalidad de contratación por prestación de servicios profesionales, por agremiación Sindical, tercerización, o cualquier otra forma de contratación, deberá hacerse aplicando los criterios de perfiles, establecidos para cada actividad a desarrollar, y que los mismos obedezcan a las verdaderas necesidades de vinculación de personal.

7.2. Inducción y Reinducción.

Toda persona que inicie a laborar en la institución ya sea de carrera administrativa, provisional, o contratista, debe recibir inducción con el fin de que conozca la institución, se adapte y pueda contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de un adecuado desempeño.

La inducción debe brindarse la misma semana que el nuevo funcionario o contratista inicia sus funciones o actividades y a más tardar hasta quince (15) después, para ello se debe seguir el programa de inducción y reinducción establecido.

El profesional de apoyo en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-S.S.T), es el encargado de ejecutar el programa de inducción y reinducción en coordinación con el Jefe de la Unidad de Gestión de Talento Humano; y además deberá ser apoyado por todos los funcionarios o contratistas quienes brindaran la inducción en los diferentes temas.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado público y contratista, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 11 de 23

objetivos, y se impartirá por lo menos cada año, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Dentro de los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estandar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan de Desarrollo Institucional para el periodo 2020 – 2024.

7.3. Formación y capacitación.

El Hospital diseñara, ejecutara y evaluara el Plan Anual de Capacitaciones con el fin de mejorar las competencias y desempeño de los funcionarios y contratistas vinculados a la entidad hospitalaria.

La formulación del plan anual de capacitaciones se hará con base en proyectos de aprendizaje en equipo, y para el personal contratista se generaran estrategias que permitan brindar capacitación toda vez que no incurra en gastos adicionales por este concepto.

El personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios, podrán a las actividades que imparte directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño de sus actividades y en beneficio de la institución.

El hospital destinara los recursos necesarios para su ejecución, programara las actividades y facilitara a los empleados su asistencia a las mismas.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



Los funcionarios encargados de cada área o proceso, deben participar en la identificación de las necesidades de capacitación y entregar el listado de capacitaciones, además deben organizar la logística necesaria para su realización y entregar las respectivas evidencias (listados de asistencia, evaluaciones y memorias de las capacitaciones) de las mismas cuando sean orientadas por personal de la misma institución.

7.4. Promoción y retención.

La promoción y desarrollo del personal se relacionan con los esfuerzos que realiza la institución para desarrollar profesionalmente a sus empleados y favorecer su movilidad, ya sea dentro de la misma área o entre áreas.

En ese orden de ideas el Hospital adelantara las acciones que permitan identificar aquellos empleados con talentos especiales y capacidades para ocupar cargos de mayor responsabilidad, generando con ello mayor motivación y crecimiento a nivel laboral.

Dicho proceso se hará teniendo en cuenta la normatividad vigente y respetando los derechos del personal de carrera administrativa.

Así mismo el hospital a través del Plan Institucional de Capacitación buscará brindar herramientas que permita a sus funcionarios estar mejor preparados y calificados en caso de asumir nuevos retos al interior de la institución.

Con esta política también se busca identificar que empleados deben ser reubicados en áreas donde muestren mayor productividad y se sientan más motivados, así mismo quienes necesitan formación y quienes tienen más expectativas de ocupar cargos de mayor complejidad.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



E.S.E.Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 13 de 23

Para ello desde la Unidad de Gestión de Talento Humano se deben buscar los medios que permitan contar con historias laborales actualizadas, donde se incluyan estudios, certificaciones, evaluaciones del desempeño y demás información que de cuenta de las capacidades y potencial de cada colaborador. Elementos que ayudaran a la Gerencia en la toma de decisiones, teniendo en cuenta además el concepto del jefe inmediato.

De otro lado, la retención de personal se trata de desarrollar unas buenas políticas salariales y otras iniciativas relacionadas con la generación de compromiso y motivación.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, por ser una entidad una empresa del Estado no se puede implementar políticas salariales diferentes a las establecidas por el gobierno nacional, sin embargo se pueden desarrollar otro tipo de estrategias para retener a su personal mas calificado.

Por lo anterior, el Hospital buscara construir un entorno organizacional enriquecedor, donde se fomente la sana competencia, se reconozca el trabajo bien hecho, se promueva un clima laboral positivo y se apueste por unas relaciones entre jefes, y empleados productivas y constructivas.

Para ello, la institución con el fin de promover el sentido de pertenencia, se compromete a realizar las siguientes actividades:

- Garantizar la inducción y reinducción a todo el personal para vincularlo emocionalmente con la cultura y la visión de la empresa.
- Diseñar y ejecutar planes de bienestar social atractivos que involucre a los empleados y sus familias.
- Capacitación para los jefes, y encargados de procesos, en temas de liderazgo positivo con el fin de que aprendan a reconocer y reforzar los buenos desempeños de sus funcionarios.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



- Fortalecimiento del trabajo en equipo a través del reconocimiento a las áreas.
- Medicion del clima laboral, diseño y ejecucion programas que ayuden a obtener mejores resultados.
- Diseño de estrategias que permitan mejorar la comunicación en las diferentes áreas de la institución.
- Cumplimiento de la gestión del desempeño como elemento clave para reconocer fortalezas y ayudar a superar dificultades.
- Garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- Buscar la conciliación familiar, es decir, permitir el equilibrio entre la vida familiar y la laboral.

7.5. Evaluacion del desempeño.

La permanencia en los cargos de carrera administrativa según las normas y los criterios establecidos, exigen la calificación sobresaliente en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función publica y adquisición de nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma. Si en algún caso es satisfactoria, se deben establecer planes de mejora al funcionario.

La evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba se hará con los instrumentos aportados por la Comision Nacional del Servicio civil, o los instrumentos establecidos por la entidad siguiendo los lineamientos que ella establezca.

Se realizan las siguientes evaluaciones:

- Periodo de prueba, que define el ingreso a la carrera administrativa.
- Calificacion, primera parcial del 01 de febrero del año en curso, hasta el 31 de julio del mismo año.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



- Calificación, segunda parcial del 01 de agosto del año en curso, hasta el 31 de enero del siguiente año.
- Evaluación anual o definitiva, que está conformada por las dos calificaciones parciales semestrales, la cual sirve para determinar la permanencia en el servicio, otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y planificar la capacitación.
- Se realizan evaluaciones extraordinarias y evaluaciones parciales eventuales cuando se requiera.

La calificación del desempeño anual y periodo de prueba corresponde a los siguientes niveles:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Para evaluar el desempeño del personal provisional el Hospital cuenta con el formato tipo adoptado del formato establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante acuerdo No 565 de 2016, y en él se establecen las condiciones para evaluar al personal provisional, sin que la evaluación genere derechos de carrera y solamente será utilizado para evaluar el desempeño de las funciones desempeñadas.

La evaluación del desempeño para el personal de contrato de prestación de servicios, el hospital hará uso de las evaluaciones porcentuales de cumplimiento de objetos contractuales y de la calificación que se realice a las obligaciones contractuales por parte de las supervisiones delegadas.

7.6. Bienestar Social e Incentivos.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, diseñará, ejecutara y evaluara su programa de Bienestar Social e Incentivos con

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”

 <p>E.S.E. Hospital Departamental <i>San Antonio de Padua</i> LA PLATA</p>	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/08/2021
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
		Versión: 03
		Página No. 16 de 23

el fin de crear condiciones de trabajo favorables que mejoren la calidad de vida laboral y el desempeño de los funcionarios.

La Unidad de Gestión de Talento Humano anualmente diseñara el programa de Bienestar Social e Incentivos teniendo en cuenta las necesidades y solicitudes de los funcionarios, y debe ser presentado ante el Comité de Bienestar Social y la gerencia para su aprobación.

En el área de protección y servicios sociales, se adelantaran actividades deportivas, recreativas, culturales, sociales, educativas y de reconocimiento, con el fin de fomentar la integración de los funcionarios y su familia, la relajación, motivación y el sano esparcimiento.

En el área de calidad de vida realizara la medición del clima laboral con el apoyo de SG-S.S.T, y la ARL, y se diseñaran e implementaran los planes de mejoramiento buscando aumentar los índices de satisfacción de los funcionarios.

El clima laboral se medira como minimo cada dos (2) años.

Tambien se implementara el plan de incentivos el cual se orientara a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, asi como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”



7.7. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la E.S.E Hospital, el bienestar físico, social, mental y laboral de todos los empleados es de gran importancia por ello siempre estará atento a las actividades de promoción y prevención ya que la salud y la seguridad forman parte de la naturaleza misma del trabajo y por lo tanto son conceptos inherentes a todos los procesos misionales y de apoyo en la entidad, y como tal, debe formar parte de la planeación y diseño de los trabajos que aquí se realizan, para evitar al máximo las situaciones de riesgo que puedan afectar a las personas y a las instalaciones. Llevando así los riesgos a un nivel tolerable o eliminándolos totalmente del área laboral.

Para tal efecto la entidad se compromete con lo siguiente:

- Prever las medidas de prevención y control de los riesgos propios de las actividades y procesos de acuerdo con la identificación, análisis y valoración que se haga de los mismos.
- Consultar con los colaboradores los principales factores de riesgos que son necesarios corregir para garantizar su salud y su seguridad e involucrarlos en las mejoras.
- Desarrollar programas de capacitación y motivación permanente dirigidos a trabajadores, supervisores y contratistas.
- Asegurar que todas las personas de la organización y los contratistas sean competentes en las tareas asignadas y brindar el entrenamiento necesario para ello.
- Asegurar el mantenimiento planteado de las instalaciones, maquinas y equipos para evitar accidentes o enfermedades en las personas que allí trabajan.
- Suministrar los elementos de protección personal, que prevengan y mitiguen los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a los factores de riesgo identificados y priorizados dentro de las actividades laborales.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



- Cumplir los requisitos legales, asignando recursos necesarios para el buen desarrollo de lo planteado en esta política.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y el uso de los elementos de protección personal, como parte esencial de toda labor para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo o la potencialización de un riesgo.
- Realizar y ejecutar programas de vigilancia epidemiológica.
- Fomentar la participación de todos los niveles de la organización generando un compromiso individual y colectivo de auto-control y autocuidado en cada uno de los trabajadores.

7.8. Compensacion y Escala salarial.

El régimen prestacional y salarial de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua de la Plata Huila, será establecido por normar que para la materia expida el gobierno nacional. En todo caso en la institución todo empleado publico de planta tendrá derecho a las siguientes prestaciones sociales a cargo del empleados:

- Vacaciones
- Prima de vacaciones
- Auxilio de cesantías
- Intereses a las cesantías
- Dotacion
- Prima de Navidad

A nivel salarial tendrá derecho a:

- Bonificación por servicios prestados.
- Prima de servicios.
- Auxilio de Alimentación.
- Auxilio de Transporte.
- Viáticos.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



E.S.E.Hospital Departamental
San Antonio de Padua
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 19 de 23

7.9. Retiro.

El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa de acuerdo a la Ley, se produce en los siguientes casos:

- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por retiro por haber obtenido la pension de jubilación o vejez.
- Por invlaidez absoluta.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el articulo 5º de la Ley 190 de 1995, y por las normas que lo adicionen o modifiquen.
- Por orden o decision judicial.
- Por supresión del empleo
- Por muerte.
- Por las demás que determinen la Constitucion Politica y las leyes.

Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera de conformidad con las causales consagradas por la Constitucion Politica y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 20 de 23

La competencia para efectuar la remoción en empleados de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado.

La entidad hospitalaria desarrollara estrategias que mitiguen los efectos de la desvinculación de los servidores públicos a través de los programas de desvinculación laboral asistida y prepensionados.

7.9.1. Desvinculacion laboral asistida.

De conformidad con este documento la desvinculación laboral asistida es el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor publico de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor publico que la deja; se amplian las perspectivas de una reubicación laboral agil, ya sea mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

En ese orden de ideas se trabajarán los siguientes aspectos:

Apoyo emocional: facilitando expresión de sentimientos con el apoyo de un profesional calificado como puede ser el psicólogo de la institución, con el fin de ayuadar en la elaboración del duelo y reafirmar autoestima y autoconfianza. Así mismo se brindara información honesta sobre los procesos formales de disvinculacion como una forma de evitar rumores que afecten el clima laboral.

Preparacion para el nuevo abordaje laboral: se busca preparar al empleado en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en su desensibilización frente al temor de abordar entrevistas de vinculación.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 21 de 23

Aspectos financieros: se brindara asesoría por parte del contador de la institución u otro profesional calificado, sobre estrategias de búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa. Tambien sobre cultura del ahorro.

Aspectos familiares: con el apoyo de la Trabajadora Social de la institución u otro profesional calificado, se trabajara la concientización de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

7.9.2. Programa de pre pensionados.

La E.S.E Hospital brindara herramientas que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del transito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. En ese orden de ideas la Gerencia hara convenios con la Caja de Compensacion Familiar para trabajar el retiro laboral asistido, a través de talleres formativos, buscando alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

- Facilitar la inserción activa en un nuevo momento de sus vidas, acercándolos al disfrute y a la valoración de sus historias personales.
- Ampliar los horizontes vitales de los participantes, compartiendo el despertar de nuevas miradas frente a los acontecimientos cotidianos.
- Abordar nuevos espacios de participación y creatividad que los habiliten para acciones efectivas y superadoras.
- Habilitar herramientas para re significar los conceptos de ocio y productividad.
- Poner en marcha planes, proyectos y programas de preparación para el retiro laboral.
- Que los participantes encuentren vías de participación real y efectiva en la sociedad, a través de un mecanismo de autoconocimiento e introspección.
- Sensibilizacion a los participantes ante la consigna de como la preparación al retiro laboral si bien esta dirigida a la persona interesada

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha:	10/08/2021
Código:	MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión:	03
Página No.	22 de 23

en recibirla ha de tener un efecto multiplicador en su propia casa, familia y entorno.

- Sensibilizar a los participantes de como a través de la preparación para el retiro laboral, cada interesado, de acuerdo con sus posibilidades, aptitudes y actitudes, deberá encontrar dentro de la sociedad y de su entorno habitual una especie de segunda o tercera ocupación, retribuida o no.
- Sensibilizar a los participantes y a su grupo familiar de la necesidad de diseñar un plan de vida positivo a partir del retiro laboral.

El Hospital destinara dentro de los planes respectivos los recursos necesarios para la ejecucion del plan de retiro.

8. MONITOREO.

La monitorización para dar cumplimiento con la política se realizara semestralmente mediante el siguiente indicador.

Proporcion de actividades realizadas: ((Número de actividades establecidas en la política realizadas /Número de actividades establecidas en la política programadas para la vigencia)*100)

Proporcion de cumplimiento en el plan de Bienestar: ((Número de actividades realizadas de bienestar/Número de actividades programadas de bienestar)*100)

Proporcion de ejecucion del plan anual de S.G-S.S.T: ((Actividades ejecutadas en el periodo/Actividades programadas en el periodo)*100)

Proporcion de ejecucion de las actividades del plan anual de capacitación:
((Número de actividades de capacitación ejecutadas/Número de actividades de capacitación programadas para el año)*100)

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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
LA PLATA

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

Fecha: 10/08/2021
Código: MDE-GPDI-PG-PO-009
Versión: 03
Página No. 23 de 23

9. PLANIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS

Fecha	Cambio	Nueva Versión
01/07/2019	Implementación de la Política en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua Res. 135 de 14 Marzo 2019	001
27/01/2021	Actualización segunda versión	002
03/06/2021	Actualización tercera Versión Res. 203 de 10 Agosto 2021	003

10. APROBACIÓN.

Responsable	Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Elaboró	Rafael Luna Joyas	Jefe de Gestión de Talento Humano	
Aprobó	Gladys Durán Borrero	Gerente	

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“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”