



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO:
HSP-TH-PL03
28/01/2020
2.0


E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

Plan Estratégico de Talento Humano



2020

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	1

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (quien realiza el documento)	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Univ.Talento Humano	Talento Humano	07 de enero de 2020
Revisión (coordinador del proceso o servicio o en su efecto el comité institucional dependiendo del tema)	Comité Institucional de Gestión y desempeño			28 de enero de 2020
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño			
	Acta No. 01 del 28 de enero de 2020			
	Presidente Comité	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 042		Fecha: 28 de enero de 2020	

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1.0	Resolución No. 180 del 13/05/2019	Levantamiento Inicial de procesos y procedimientos	
2.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Actualización del Plan, Cambia de código antes HSP-TH-AP-PL01.	

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	2



1. OBJETIVO

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, específicamente al ingreso, desarrollo y evaluación de los colaboradores y al mejoramiento continuo de las condiciones del ambiente laboral y clima organizacional.

2. ALCANCE

Este documento aplica a los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio De Pitalito.

3. DEFINICIONES


PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

CAPACITACIÓN: Proporcionar oportunidad para el desarrollo del personal en temas que le aporten a los colaboradores desde el ámbito personal, profesional, laboral y familiar, teniendo como metodología cursos, talleres y conferencias, que den cumplimiento a las necesidades personales e institucionales, fortaleciendo sus competencias y un mejor clima laboral.

BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: Desarrollo de un programa de bienestar social e incentivos que parta de las iniciativas y necesidades de los colaboradores, convirtiéndose en un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, el de su familia y elevar los niveles de satisfacción.

INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO: Proceso en el que se presenta información a los nuevos colaboradores que permita el conocimiento general de la Institución, basada en los estándares de acreditación, con el fin de fortalecer el desarrollo de sus actividades, además de integrarlos a los objetivos y metas institucionales. Así como evaluar las competencias y habilidades en puesto de trabajo según el perfil.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	3

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

EVALUACIÓN: La evaluación o desempeño del personal, de forma alineada con las competencias y perfiles definidos, generando planes de mejoramiento como herramienta para la motivación y retención del personal. Este proceso está orientado a analizar, de forma personalizada, el rendimiento del talento humano a lo largo de un periodo determinado (por ejemplo, un año), para poder aplicar con posterioridad las políticas de promoción y retribución/compensación que corresponda. En conclusión, busca valorar el desempeño positivo o negativo de acuerdo con su perfil y categoría.

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


CAPACIDAD INSTALADA: Es el potencial de producción o volumen máximo de producción que una empresa en particular, unidad, departamento o sección; puede lograr durante un período de tiempo determinado, teniendo en cuenta todos los recursos que tienen disponibles, sea los equipos de producción, instalaciones, recursos humanos, tecnología, experiencia y conocimientos.

4. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, éste es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación e integración de los colaboradores a la estrategia institucional. La coordinación entre los agentes involucrados permite apoyar las acciones que facilitan el desarrollo de los Programas de Gestión de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres etapas:

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	4

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

1. **Ingreso**, comprende los procesos de vinculación y/o contratación, inducción y previsión del Talento Humano.
2. **Permanencia**, donde se inscriben los procesos de capacitación, calificación individual periódica y calidad de vida laboral.
3. **Retiro**, por excedentes de personal o por pensión.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado y Respalda por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno respecto a la planificación de recursos humanos, capítulo cuarto, numerales 13, 14 y 15, que define la planificación de recursos humanos.

Circular No 001 de 2018, expedida por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en la que se establecen lineamientos para la planeación estratégica e institucional.

5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO.

5.1. Objetivo estratégico para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano:


El Modelo de Planeación Estratégica de Talento Humano, es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos en el Plan de Gestión Institucional, cumpliendo con el Direccionamiento Estratégico y los Estándares del Sistema Único de Acreditación, lo que permitirá mediante la gestión de los componentes de la Gestión del Talento Humano aumentar los resultados, la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

Adicionalmente, permitirá identificar las competencias y necesidades del talento humano fortaleciendo el crecimiento personal y laboral en un clima de mutua confianza que conlleve el desarrollo integral de las personas y al cumplimiento de los propósitos organizacionales.

5.2 Política de Gestión del Talento Humano

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO.– HUILA, se compromete con el desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores al servicio de la Institución, definidas en líneas de acción que

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	5

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

orientarán los planes y programas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro que respondan a las necesidades y expectativas del paciente y su familia, promoviendo espacios de aprendizaje y entrenamiento, generando acciones para mejorar su bienestar y calidad de vida, reconocimiento a las aptitudes e idoneidad del desempeño, solventando sus necesidades básicas de remuneración y garantizando ambientes seguros y confortables para el desarrollo de sus actividades. Contribuyendo así al logro de los objetivos y metas institucionales, en función de su crecimiento personal y el mejoramiento continuo de los procesos y servicios prestados, dentro del marco del código de integridad y principios institucionales.

5.3 Política de Transformación Cultural

Partiendo del pilar fundamental en donde el talento humano es la base del éxito de una organización, la E.S.E Hospital San Antonio De Pitalito, se compromete con el desarrollo de una cultura organizacional, a través de acciones que contribuyan con una gestión ética y transparente, aplicación de los valores institucionales, al fortalecimiento de una cultura de seguridad del paciente, un trato humanizado, propiciando hábitos socialmente responsables con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios.


5.4 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, reconoce la importancia del cuidado de la Salud y la Seguridad de todo el personal vinculado a sus servicios: funcionarios, afiliados, participantes de agremiaciones, contratistas, proveedores usuarios, visitantes y demás, se compromete a realizar todas las acciones pertinentes entorno a reducir la accidentalidad laboral y la aparición de registro de enfermedades laborales.

5.5 Análisis Interno de la Gestión del Talento

El grupo de talento humano, dentro de la estructura organizacional, depende de la Subgerencia Administrativa y Financiera y dentro de la entidad, administra todo lo relacionado con el talento humano y sirve de medio para que los colaboradores alcancen los objetivos individuales e institucionales. Las actividades relacionadas en los procedimientos de este grupo están direccionadas a cumplir con la misión y la visión de la E.S.E.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	6

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

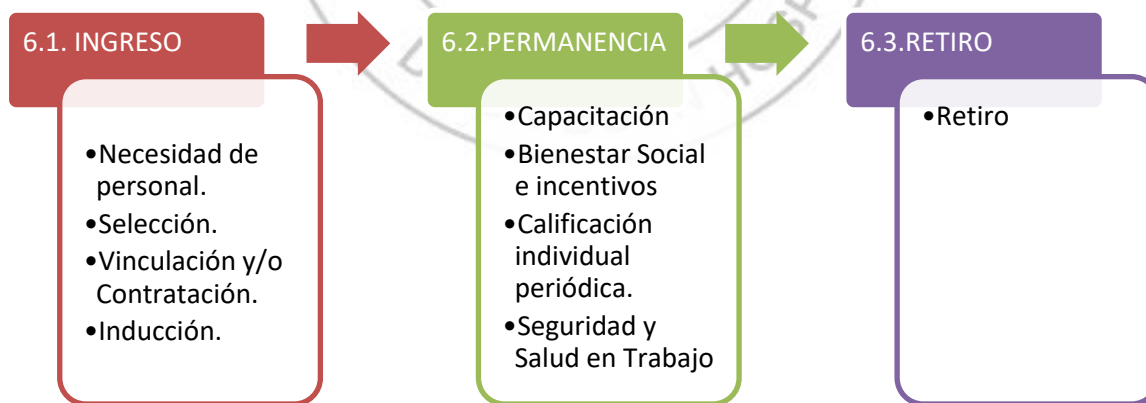
Además que articuladamente se han integrado mecanismos de identificación de necesidades de los colaboradores, lo que proporciona una línea base sobre la cual se establecen actividades o procesos que mejoren el desarrollo y la gestión del talento humano, y que facilita un instrumento de medida que soportará los resultados que se obtengan a partir de:

- Autodiagnostico de Gestión / Política Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Evaluación de Clima Organizacional
- Encuesta de Riesgo Psicosocial
- Colaborador Trazador
- Cultura Organizacional

Los procedimientos que soportan el Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Talento Humano, se encuentran dentro de los tres componentes, a saber:

- Ingreso
- Permanencia
- Retiro


6. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



6.1. INGRESO

Cuyo propósito es administrar y controlar las actividades para la **selección, vinculación, inducción y previsión del Talento Humano**, garantizando la

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	7

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad independiente del tipo de vinculación y/ o contratación.

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Talento Humano verificará que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada proceso.

6.1.1 Necesidades de Personal

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO se ha comprometido con el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios de salud, cumpliendo con las condiciones establecidas en el marco normativo vigente y de acuerdo con la Resolución 3100 de 2019.

En este sentido se tiene unidades diseñadas y construidas teniendo en cuenta que la prestación del servicio garantiza altos niveles de productividad y competitividad con responsabilidad social.

Cada unidad funcional habilitada cuenta con el recurso humano y con la infraestructura en las condiciones óptimas para su operación.


Es así que el estudio de suficiencia de talento humano incluye la información del portafolio de servicios, capacidad instalada (camas, consultorios, horarios de atención), indicadores de calidad y oportunidad y número de personas asistenciales que desarrollan actividades en los servicios.

Estudio de suficiencia de Talento Humano

Establece las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito cumpla el logro sus objetivos organizacionales.

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Gestión del Talento Humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de suficiencia y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la Institución, para lo cual, en la identificación de las necesidades se tiene en cuenta:

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	8

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

- Aplicar los criterios de austeridad y racionalidad del gasto.
- Cuantificar, priorizar y consolidar el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Elaborar planes de recursos humanos.

Para calcular el personal de acuerdo con los estándares se analiza además:

- Población
- Morbilidad y Mortalidad
- Instituciones de Salud en el área de influencia

6.1.1.1 Plan de Previsión del Recurso Humano.

Anualmente la E.S.E desarrolla como un componente del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recurso Humano, el cual sirve como una 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.

(Anexo Plan de Previsión de Recurso Humano.)


6.1.1.2 Necesidad de procesos y subprocesos.

El área de Talento Humano proyecta la necesidad de procesos y subprocesos para la respectiva contratación con las Entidades u Organizaciones que estén en la capacidad de proveer el recurso humano requerido para el desarrollo de las actividades de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

Identificación de Necesidades de Recurso Humano.

El área de Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	9

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

personal, estimación de costos, aseguramiento financiero, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles y modalidad de vinculación y/o contratación; todo de acuerdo con las políticas, planes estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

En la identificación de las necesidades y requerimientos en lo que se refiere a recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad de gasto.

De acuerdo con las necesidades identificadas, a la información recibida de las diferentes dependencias, así como también a las disposiciones presupuestables aplicables, anualmente el área de Talento Humano elabora el Plan de Previsión de Recurso Humano y las respectivas proyecciones por procesos y subprocesos.

En la fecha establecida por el área de Presupuesto, anualmente, el área de Talento Humano elabora la programación de presupuesto por servicios personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos necesarios para el funcionamiento de la E.S.E.

6.1.2 Selección.

6.1.2.1 Personal de Planta


Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio De Pitalito, mediante convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Libre Nombramiento y Remoción o Provisionalidad, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias y adicionalmente con los requisitos del Sistema Único de Habilitación y Acreditación establecidos por la Institución.

La selección de los cargos de Gerencia Pública se hace mediante evaluación de las competencias definidas en el perfil del empleo, a cargo del órgano técnico (interno o externo) que se designe.

6.1.2.2 Otro tipo de contratación.

Todo aspirante a desarrollar actividades en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio De Pitalito, debe cumplir con los requerimientos de los estudios de

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	10

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

conveniencia para los procesos contractuales basado en los requisitos del Sistema Único de Habilitación y Acreditación establecidos por la Institución.

6.1.3. Vinculación y/o Contratación.

6.1.3.1 Vinculación Personal de Planta

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 de la E.SE. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

(Anexo Plan Anual de Vacantes.)


Se toma como referente el Plan Anual de Vacantes del Talento Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio De Pitalito, instrumento en el cual se administra y actualiza la información de los cargos vacantes, con el fin de que la entidad pueda programar una provisión de los empleados con vacancia definitiva que deben proveerse, lo anterior, previo análisis de las necesidades de personal.

La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.

La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la Gerencia del Hospital.

Todos los nuevos colaboradores deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo; de igual manera debe portar el carné de identificación durante la jornada laboral.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	11

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

No se debe tener al servicio de ningún colaborador o dependencia, personal de la institución o no vinculación a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

Elaboración y Aprobación del Plan Anual de Cargos.

La Junta Directiva o quien haga sus veces, fija el plan de cargos para la vigencia, solamente cuando se requieren modificaciones.

Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional, la cual surte trámite ante la Junta Directiva previa disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

La escala salarial se determina de acuerdo con nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, el mercado laboral y la política salarial del Gobierno Nacional.

El establecimiento de nuevos cargos en la planta de personal, requiere la presentación del respectivo manual específico de funciones, requisitos y competencias.

Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general y se debe contar con la disponibilidad presupuestal.

Planta Global

La planta de personal aprobada para la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO, está conformada por un total de noventa y siete (97) empleos.

Control y Seguimiento SIGEP

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	12

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Es requisito para la vinculación del personal de planta la inscripción en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, así como a los contratistas en calidad de persona natural.

6.1.3.2 Contratación de procesos y subprocesos y/o prestación de servicios.

Hace referencia a la contratación que se realiza con el fin de proveer los procesos y subprocesos que requiera la Entidad para el desarrollo de las actividades requeridas en cumplimiento de los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo, a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública.

6.1.4. Inducción


El programa de inducción de personal, tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con los diferentes procesos estratégicos, misionales y de apoyo, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución, además de estar contemplado en el Plan Institucional de Capacitación.

Los objetivos específicos de la Inducción de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio De Pitalito son:

- a. Iniciar la integración del colaborador al sistema de Código de Integridad de la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b. Familiarizar al colaborador con la organización y con las funciones generales.
- c. Instruirlo en las actividades de su dependencia, al igual de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Informarlo a cerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los colaboradores públicos.

Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	13

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

6.2. PERMANENCIA

Proporcionar programas de integración que estimulen a los colaboradores en el bienestar y el desarrollo de su ejercicio laboral, por lo tanto se establecerán acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar, Incentivos, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores.

6.2.1. Capacitación.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, el Plan Institucional de Capacitación que fortalezca las competencias de los colaboradores, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.

El Plan Institucional de Capacitación:

Establece las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de este plan en el marco de la calidad y las competencias de los colaboradores.


Contribuye al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los colaboradores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.

Promueve el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento los valores éticos.

Eleva el nivel de compromiso de los colaboradores respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Institución.

Fortalece la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño y para el logro de los objetivos institucionales.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	14

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

Contribuye al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de perfiles y de competencias laborales en cada uno de los colaboradores).

Promueve en el colaborador su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, lo instruye acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crea sentido de pertenencia por medio del programa de Inducción.

Reorienta la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus actividades, al interior de la entidad, en la dependencia donde esté asignado, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad, por medio del programa de Re inducción; así mismo, se realizará la re-inducción de los colaboradores, para actualizarlos sobre los cambios institucionales, especialmente aquellos generados por el Sistema Único de Acreditación en Salud.

Contribuye en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.


Potencia el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y mejorar el desempeño de los colaboradores de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

Promueve la alineación de los colaboradores frente a los Ejes de Acreditación: Seguridad, del Paciente, Humanización de la Atención, Gestión de la Tecnología, Gestión del Riesgo, Atención Centrada en el Paciente y su Familia, Mejoramiento Continuo, Responsabilidad Social Empresarial y Transformación Cultural.

Para la definición en temas de capacitación se tendrá en cuenta:

- Necesidades identificadas en cada servicio y/o área.
- Los resultados de la evaluación de desempeño,
- La aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial,
- La encuesta de Clima Organizacional,
- Los requisitos del Sistema Único de Habilitación,
- Los Ejes de Acreditación y

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	15

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		

- Los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP.

(Anexo Plan Institucional de Capacitación)

6.2.2. Bienestar Social e Incentivos

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO organizará y planificará, a partir del diagnóstico de necesidades, un Plan de Bienestar Social e Incentivos orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad. De igual manera, para el desarrollo de estos programas especialmente en lo que tiene que ver en el área de recreación, se invitará a todos los colaboradores, para que participen en el desarrollo de las actividades programadas, y que fortalezcan el mejoramiento del clima organizacional.

El Sistema de Estímulos permite reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los colaboradores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, para ello es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

La E.S.E adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos mediante acto administrativo el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano. La Institución implementará anualmente el plan de bienestar social, estímulos e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas por los colaboradores


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

En el desarrollo del Plan de Incentivos de la institución se reconocen y premian los resultados del desempeño laboral individual y colectivo, propiciando la cultura del trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad.

(Anexo Plan de Bienestar Social e Incentivos)

6.2.3. Calificación de Personal

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	16

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

6.2.3.1 Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño propende medir el rendimiento laboral los funcionarios de carrera administrativa con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificando el cumplimiento de las metas y compromisos pactados, así como aspectos a corregir a través de los planes de mejoramiento individual diseñados por la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, a los cuales se les hace seguimiento periódico de acuerdo a lo concertado en los mismos y son un insumo para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación.

6.2.3.2 Calificación Individual Periódica

La calificación individual periódica propende evaluar el rendimiento en las actividades desarrolladas por los colaboradores contratados a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública en las que se tiene en cuenta los Ejes de Acreditación.


6.2.4. Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es deber del Hospital promover los niveles de bienestar laboral, por lo cual es el compromiso desde la alta dirección, propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad. Mediante el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo anterior estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

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

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	17

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

A través del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfoca los diferentes resultados y recomendaciones que se den (Lineamientos ARL, exámenes médicos ocupacionales periódicos, medición de Clima Organizacional y Batería de Riesgo Psicosocial) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los colaboradores:

- Estilo de Vida.
- Puesto de Trabajo.
- Salud Física.
- Riesgo Psicosocial.

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

(Anexo Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo)


6.2.5. Clima Organizacional y Cambio Cultural

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad. En este año se realizará la medición del clima organizacional y sus resultados serán analizados por la alta dirección de la institución; así como el plan de acción que de dicha medición se genere para fortalecer un clima que garantice la consecución de los objetivos organizacionales, así como la satisfacción de sus colaboradores.

6.3. RETIRO

El área de Talento Humano, mediante entrevista de retiro, busca identificar y analizar las causas de retiro de los colaboradores y formula las acciones de mejora que se consideren necesarias.

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	18

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

Así mismo, incentiva a los colaboradores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en las que se incluye brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo.

Se exalta por medio de un reconocimiento (diploma) la labor realizada durante los años de servicio a la Institución.

7. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con la Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, se hace necesario, fortalecer todas aquellas actividades encaminadas a contar con información confiable, oportuna y trazable de los colaboradores.

También, fortalecer los mecanismos de recolección de la información que es usada para alimentar los indicadores claves de Talento Humano, como son: rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.


8. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos en el Plan Operativo Anual – POA.

9. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
ACTIVIDADES	I TRIM			II TRIM			III TRIM			IV TRIM		
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Formulación del Plan Estratégico 2020	x											
Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ejecución Plan de Capacitación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	19

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-PL03 28/01/2020 2.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	

Ejecución Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

10. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 11.1 Plan de Previsión de Recurso Humano.
- 11.2 Plan Anual de Vacantes.
- 11.3 Plan Institucional de Capacitación.
- 11.4 Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- 11.5 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 11.6 Manual de Inducción, Re inducción y Entrenamiento.
- 11.7 Estudio de suficiencia del Talento Humano

11. RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Coordinadores de Área, Subgerencia Técnico Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera, Coordinadores Unidades Funcionales



FECHA:	Elaboración: 13/05/2019	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 28/01/2020	Acta No. 001 del 28/01/2020 Comité Institucional de Gestión y desempeño	Resolución No. 042 del 28/01/2020	2.0	20