

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2025

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 1 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | 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 | Jorge Eliecer Tovar Valencia | Profesional Univ. Talento Humano (E) | Talento Humano | 15 de Enero de 2025 |
| Revisión | Jorge Eliecer Tovar Valencia | Subgerente Administrativa y Financiera | Subgerencia Administrativa y Financiera | 16 de enero de 2025 |
| Aprobación | Comité Institucional de Gestión y desempeño | | | |
| | Acta No. 005 del 27 de enero de 2025 | | | |
| Adopción | Resolución Gerencial No. 034 | | Fecha: 27 de enero de 2025 | |

Control de los Cambios

| Versión No. | Fecha de Aprobación | Descripción de los Cambios |
|-------------|-----------------------------------|---|
| 1.0 | Resolución No. 042 del 28/01/2020 | Levantamiento Inicial del Plan. |
| 2.0 | Resolución No. 053 del 29/01/2021 | Actualización del Plan. |
| 3.0 | Resolución No. 027 del 27/01/2022 | Actualización del Plan, se cambia nombre y se modifica su código. |
| 4.0 | Resolución No. 098 del 27/04/2022 | Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto. |
| 5.0 | Resolución No. 037 del 27/01/2023 | Actualización del Plan. |
| 6.0 | Resolución No. 049 del 30/01/2024 | Actualización del Plan. |
| 7.0 | Resolución No. 034 del 27/01/2025 | Actualización del Plan, se incluyen los pilares estratégicos |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 2 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. OBJETIVO | 6 |
| 2. ALCANCE..... | 6 |
| 3. DEFINICIONES..... | 6 |
| 4. MARCO LEGAL | 7 |
| 5. MARCO CONCEPTUAL | 8 |
| 6. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO | 9 |
| 6.1. Diagnóstico..... | 9 |
| • Política de gestión del talento humano | 9 |
| • Política de Transformación Cultural..... | 10 |
| • Política de Seguridad y Salud en el Trabajo | 10 |
| • Política de Desconexión Laboral | 11 |
| 6.2 Planeación estratégica | 11 |
| 6.3 Ejecución | 12 |
| 6.5 Análisis de resultados..... | 12 |
| 7. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | 13 |
| 7.1 PLANEACIÓN..... | 13 |
| 7.1.1 CONOCIMIENTO NORMATIVO DEL ENTORNO | 13 |
| 7.1.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN | 14 |
| 7.1.2.1 Elaboración y Aprobación del Plan Anual de Cargos..... | 14 |
| 7.1.2.2 Planta Semiglobal..... | 14 |
| 7.1.2.3 Caracterización de personal..... | 15 |
| 7.1.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA..... | 15 |
| 7.1.3.1. Plan Institucional de Capacitación. | 15 |
| 7.1.3.2. Plan de Bienestar Social | 20 |
| 7.1.3.3 Plan de Incentivos | 21 |
| 7.1.3.4 Evaluación de Desempeño y/o Calificación Periódica Individual..... | 21 |
| 7.1.3.4.1 Procedimiento Evaluación de Desempeño | 21 |
| 7.1.3.4.2 Calificación Periódica Individual..... | 21 |
| 7.1.3.5. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. | 22 |

| | | | | | |
|---------------|------------------------------------|---|---|-----------------|--------------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 3 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| | | |
|-----------|--|----|
| 7.1.4 | MANUAL DE FUNCIONES Y/O COMPETENCIAS LABORALES | 23 |
| 7.1.5 | ARREGLO INSTITUCIONAL | 23 |
| 7.2. | INGRESO | 23 |
| 7.2.1 | PROVISIÓN DEL EMPLEO | 23 |
| 7.2.1.1 | Necesidades de Personal..... | 23 |
| 7.2.1.2 | Plan de suficiencia de Personal | 24 |
| 7.2.1.3 | Plan de Previsión del Recurso Humano..... | 25 |
| 7.2.1.3.1 | Necesidad de procesos y subprocesos..... | 25 |
| 7.2.1.4. | Identificación de Necesidades de Recurso Humano..... | 25 |
| 7.2.1.5 | Selección. | 26 |
| 7.2.1.5.1 | Personal de Planta..... | 26 |
| 7.2.1.5.2 | Otro tipo de contratación. | 26 |
| 7.2.1.6. | Vinculación Y/O Contratación. | 26 |
| 7.2.1.6.1 | Vinculación Personal de Planta | 26 |
| 7.2.1.6.2 | Contratación De Procesos Y Subprocesos Y/O Prestación De Servicios. | 27 |
| 7.2.2 | GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN | 28 |
| 7.2.2.1 | ARCHIVO DIGITAL Y FÍSICO | 28 |
| 7.2.3 | GESTIÓN DEL DESEMPEÑO..... | 28 |
| 7.2.4 | CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL..... | 28 |
| 7.2.4.1 | Inducción institucional | 28 |
| 7.3 | DESARROLLO | 29 |
| 7.3.1 | CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL | 29 |
| 7.3.1.1 | Re inducción general | 29 |
| 7.3.2 | GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN | 30 |
| 7.3.2.1 | Indicadores de gestión | 30 |
| 7.3.3 | GESTIÓN DEL DESEMPEÑO..... | 32 |
| 7.3.3.1 | Procedimiento de evaluación de desempeño..... | 32 |
| 7.3.3.2 | Calificación Periódica Individual..... | 32 |
| 7.3.4 | CAPACITACIÓN | 33 |
| 7.3.4.1 | Plan Institucional de Capacitación | 33 |
| 7.3.5 | BIENESTAR..... | 34 |
| 7.3.5.1 | Plan de Bienestar Social | 34 |
| 7.3.5.2 | Plan de Incentivos Institucionales | 34 |
| 7.3.6 | ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO..... | 35 |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 4 |

| | | | |
|---|--|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | |

| | |
|---|----|
| 7.3.7 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL | 35 |
| 7.3.8 VALORES..... | 36 |
| 7.3.9 NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 36 |
| 7.3.10 GERENCIA PÚBLICA | 36 |
| 7.4. RETIRO..... | 37 |
| 7.4.1 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN..... | 37 |
| 7.4.2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO..... | 37 |
| 7.4.3 DESVINCULACIÓN ASISTIDA | 37 |
| 8. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR..... | 37 |
| 9. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO..... | 43 |
| 10. CRONOGRAMA..... | 43 |
| 11. DOCUMENTOS RELACIONADOS | 43 |
| 12. RESPONSABLES..... | 44 |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 5 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

1. OBJETIVO

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, específicamente lo relacionado con la planeación, ingreso, desarrollo y retiro 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: Desarrollo de un programa de bienestar social 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

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 6 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

institucionales. Así como evaluar las competencias y habilidades en puesto de trabajo según el perfil.

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".

GESTIÓN ESTRATÉGICA: Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación.

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 LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 7 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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 1072 del 26 de mayo de 2015 - por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17, referente a los programas de estímulos.

5. 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 los siguientes componentes:

1. **Planeación**, calidad en la planeación estratégica del talento humano.
2. **Ingreso**, eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.
3. **Desarrollo**, desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.
4. **Retiro**, desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 8 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.

6. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO.

-  Diagnóstico
-  Planeación Estratégica
-  Ejecución
-  Seguimiento y Control
-  Análisis de resultados

6.1. Diagnóstico

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.

Se tiene en cuenta para la Planeación Estratégica las políticas:

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 orientarán los planes y programas de la Gestión del Talento Humano desde el

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 9 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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.

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.

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 partícipes 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.

De otra parte, es importante analizar que el proceso de gestión 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.

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

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 10 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

talento humano, y que facilita un instrumento de medida que soportará los resultados que se obtengan a partir de:

- ✚ Autodiagnóstico de Gestión / Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ✚ Los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- ✚ Los resultados de la batería de riesgo psicosocial.
- ✚ Los resultados de la encuesta de cultura organizacional.
- ✚ Los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales.
- ✚ Las sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontrados en el buzón del cliente interno.
- ✚ Las sugerencias identificadas en la entrevista de retiro.
- ✚ Los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- ✚ Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos.

✚ **Política de Desconexión Laboral**

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito fomentará la desconexión laboral como un derecho de sus trabajadores, concientizando a las partes sobre el cumplimiento y la importancia de los tiempos de descanso y el goce del tiempo libre en los momentos y periodos específicos sin repercusiones negativas.

Para tal efecto se conmina a los líderes de proceso, Coordinadores o compañeros a no establecer contacto con los trabajadores una vez terminada la jornada laboral, en licencias, en permisos, periodo de vacaciones y demás espacios para dar órdenes o instrucciones de inmediato cumplimiento por cualquier medio o herramienta, salvo que se trate de un caso fortuito donde se justifique la inexistencia de otra alternativa.

6.2 Planeación estratégica

Los procesos y procedimientos que soportan el Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentran dentro de los componentes:

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 11 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

-  Planeación
-  Ingreso
-  Desarrollo
-  Retiro

6.3 Ejecución

La ejecución de las acciones que soportan la administración y gestión del talento humano, se enfocan en la implementación de los planes, programas, procesos y procedimientos que contemplan las actividades y estrategias en aras de fortalecer el ciclo de vida del servidor.

6.4 Seguimiento y control

Las actividades y estrategias establecidas en los planes, programas, procesos y procedimientos son monitoreadas y supervisadas por los líderes de procesos y líderes de ejes de acreditación responsables, según los mecanismos de control implementados.

6.5 Análisis de resultados

Los resultados son consolidados a través de los indicadores de gestión, los cuales se miden de acuerdo a la periodicidad establecida y se analiza a través del informe de tres generaciones.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 12 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



7.1 PLANEACIÓN

7.1.1 CONOCIMIENTO NORMATIVO DEL ENTORNO

El desarrollo de estas actividades están orientadas a través del proceso de inducción institucional a conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área; conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano; conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

De igual forma, la Institución gestiona la información e inscripción en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, para la vinculación del personal de planta, así como a los contratistas en calidad de persona natural.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 13 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7.1.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

7.1.2.1 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.

7.1.2.2 Planta Semiglobal

De acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 081 del 1 de marzo de 2023, "Por la cual se fija la planta semiglobal de empleos de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO", conformada por un total de noventa y siete (97) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 14 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| Planta Semiglobal | Cantidad de Empleos |
|--------------------------|----------------------------|
| Planta Estructural | 7 |
| Planta Global | 90 |

7.1.2.3 Caracterización de personal

La Institución tiene implementada la caracterización de personal mediante una herramienta digital que consolida la información del talento humano en salud y permite generar reportes oportunos e identificar: tipos de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad, nivel académico y género; colaboradores que son cabeza de familia, con limitaciones físicas, fuero sindical, entre otros. Dicha caracterización se actualiza permanentemente.

7.1.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Para 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 e incentivos, evaluación de desempeño y/o calificación periódica individual, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores.

7.1.3.1. Plan Institucional de 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 con el objetivo de fortalecer las competencias de los colaboradores, con cobertura general y participación activa del talento humano en salud.

El Plan Institucional de Capacitación:

- ✚ Establece las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas 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 de los valores éticos.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 15 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

- ✚ 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.
- ✚ 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 reinducción 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, Gestión de la Tecnología, Gestión del Riesgo, Responsabilidad Social Empresarial y Transformación Cultural.
- ✚ Promueve la integración del colaborador con los Pilares Estratégicos: Gestión de Servicios Integrales para la Atención. (Humanizados, confiables y resolutivos), Gobernabilidad, Gestión Administrativa y Financiera que generen Valor Público, Aprendizaje y Transformación del Talento Humano, Infraestructura y Tecnología al Servicio de la Vida y Sostenibilidad Económica, Social y Ambiental.
- ✚ Garantiza la alineación de las acciones de capacitación orientadas por las temáticas sugeridas en los ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 16 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

Innovación, Creación del Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Para la definición en temas de capacitación se tendrá en cuenta en los casos que aplique:

- Necesidades identificadas en cada servicio y/o área y la normatividad aplicable a los procesos.
- Los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- La aplicación batería riesgo psicosocial.
- Los resultados de la encuesta de cultura organizacional.
- Los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales.
- Las sugerencias de mejora encontradas en el buzón del cliente interno.
- Resultados de indicadores que tuvieron desviaciones
- Los requisitos del Sistema Único de Habilitación.
- Los Ejes de Acreditación.
- Los Pilares Estratégicos.
- Los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Estrategias y/o Líneas de acción para enmarcar el plan institucional de capacitación al modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en una Entidad Pública, en el marco de los valores establecidos en el Código de Integridad, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generarnuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Paz total, memoria y derechos humanos. Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 17 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Capacitar en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Territorio, vida y ambiente. Actividades de formación que permitan interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, para generar las capacidades y competencias suficientes que permitan comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

Mujeres, inclusión y diversidad. Actividades que permitan evaluar las capacidades del talento humano, en el enfoque de género, Interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo. fortaleciendo habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Transformación digital y cibercultura. Actividades de formación para desarrollar competencias donde se debe conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la transformación digital y la industria 4.0 en el sector público, fortaleciendo las habilidades gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Probidad, ética e identidad de lo público. Actividades que contribuyen a fomentar la identidad propia, garantizar la defensa, la vocación por el servicio, el respeto y el cumplimiento de las reglas. Aportando confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente.

Habilidades y competencias. Actividades donde se fortalecen y desarrollan competencias laborales, que permiten complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes, como la

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 18 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

construcción de empleo.

ENFOQUÉ DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC



HUMANIZADO: Actividades dirigidas a todo el personal de la Institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

ASISTENCIAL: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

ADMINISTRATIVO: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

(Anexo Plan Institucional de Capacitación)

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 19 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7.1.3.2. Plan de Bienestar Social.

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO organiza y planifica, a partir del diagnóstico de necesidades, el Plan de Bienestar Social 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. A estas estrategias, se integran los colaboradores, para que participen en el desarrollo de las actividades programadas, y que fortalezcan el mejoramiento del clima organizacional.

La E.S.E adopta el Plan de Bienestar Social mediante acto administrativo, el cual se implementa anualmente, 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.

Estrategias y/o Líneas de Acción

- Estudio de las necesidades de los colaboradores y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

(Anexo Plan de Bienestar Social)

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 20 |

| | | | |
|---|--|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | |

7.1.3.3 Plan de Incentivos

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.

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

(Anexo Plan de Incentivos)

7.1.3.4 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y/O CALIFICACIÓN PERIÓDICA INDIVIDUAL

7.1.3.4.1 Procedimiento 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.

7.1.3.4.2 Calificación Periódica Individual

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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 21 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7.1.3.5. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es deber de la Institución 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:

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

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfoca en 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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 22 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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

7.1.4 MANUAL DE FUNCIONES Y/O COMPETENCIAS LABORALES

Se tiene establecido el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la Planta de Personal de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores públicos con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos.

7.1.5 ARREGLO INSTITUCIONAL

El Mapa de Procesos Institucional, está conformado por procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de medición y análisis, encontrando el área de talento humano en el nivel estratégico de la estructura de la entidad.

7.2. INGRESO

7.2.1 PROVISIÓN DEL EMPLEO

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

7.2.1.1 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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 23 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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.

7.2.1.2 Plan de suficiencia de Personal

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:

- ✚ 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

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 24 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

 Instituciones de Salud en el área de influencia

7.2.1.3 Plan de Previsión del Recurso Humano.

Anualmente la Institución desarrolla como un componente del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recurso Humano, el cual sirve como herramienta de gestión que permite establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la forma cómo se proveen las vacantes de personal en respuesta al Plan Anual de Vacantes.

(Anexo Plan de Previsión de Recurso Humano.)

7.2.1.3.1 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.

7.2.1.4. 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 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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 25 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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.

7.2.1.5 SELECCIÓN.

7.2.1.5.1 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.

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

7.2.1.6. Vinculación Y/O Contratación.

7.2.1.6.1 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.S.E. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 26 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

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 la jornada de inducción institucional y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo; de igual manera debe portar el carné de identificación durante la jornada laboral.

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.

7.2.1.6.2 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

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 27 |

| | | | |
|---|--|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | |

requeridas en cumplimiento de los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo, a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública.

7.2.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

7.2.2.1 ARCHIVO DIGITAL Y FÍSICO

La Institución cuenta un procedimiento para mantener la información actualizada, oportuna y verídica de las hojas de vida de todos los servidores públicos que tengan vínculo laboral con la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.

7.2.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

El procedimiento de evaluación de desempeño, establece las etapas para calificar definitivamente en periodo de prueba, ajustar los compromisos en periodo de prueba y por último evaluar parcialmente – eventual en periodo anual y en periodo de prueba.

7.2.4 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

7.2.4.1 Inducción institucional

El proceso de inducción de personal, tiene por objeto brindar al nuevo colaborador un conocimiento inicial de la Institución, colocándolo en contexto con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, enfocado en los estándares y ejes de acreditación; crear sentido de pertenencia e instruirlo acerca de los objetivos y metas 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 con los Estándares del Manual de Acreditación en Salud.
- 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.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 28 |

| | | |
|--|--|--|
|  | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

- 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.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.
- f.

7.3 DESARROLLO

7.3.1 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

7.3.1.1 Re inducción general

La re inducción, es el proceso que consiste en actualizar a los colaboradores en relación con las políticas, objetivos, sistema de gestión de calidad y reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realiza cada dos años o cada vez que se presenten cambios significativos institucionales y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

Es el mecanismo que la Institución tiene para contextualizar, actualizar y fortalecer a todos los colaboradores en:

- ✚ Plataforma estratégica institucional.
- ✚ Ejes de acreditación.
- ✚ Pilares estratégicos.
- ✚ Código de integridad establecido para afianzar su formación ética.
- ✚ Conocimientos respecto de los énfasis de las políticas y objetivos estratégicos
- ✚ Las nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano.
- ✚ Sentido de pertenencia e identidad con la Institución.
- ✚ Los logros alcanzados por la Institución, en los que ellos han participado.

Las actividades de re inducción son coordinadas con el nivel directivo y desarrolladas de acuerdo con la necesidad de garantizar y promover las competencias del personal a partir del aprendizaje obtenido en la búsqueda constante de alcanzar estándares superiores de calidad.

A estas actividades se vincula a todos los colaboradores y estudiantes en práctica formativa y quedará registro físico y digital que soporte su desarrollo.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 29 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

3.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

7.3.2.1 Indicadores de gestión

| PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | |
|--|--|--|------------|-------------------------|--------------|
| OBJETIVO DEL PROCESO (COMO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO) | INDICADOR | FORMULA | VALOR META | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
| Promover el desarrollo del talento humano fortaleciendo las competencias, bienestar, orientándolo hacia el mejoramiento continuo, a través del desarrollo de la cultura organizacional para el logro de las metas de la institución. | Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación | (Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo periodo) * 100 | >=85% | Líder de Talento Humano | Trimestral |
| | Cumplimiento Plan de Bienestar Social | (Número de actividades del plan de bienestar institucional ejecutadas en el periodo / Número de actividades del plan de bienestar institucional programadas en el mismo periodo) * 100 | >=90% | Comité de Bienestar | Trimestral |
| | Cumplimiento de la evaluación de incentivos | (Número de actividades del plan de incentivos ejecutadas en el periodo / Número de actividades del plan de incentivos programadas en el mismo periodo) * 100 | >=90% | Comité de Bienestar | Anual |
| | Ausentismo laboral por Accidente de Trabajo. | (Número total de horas perdidas por Accidente de Trabajo por subproceso / Número total de horas trabajadas por subproceso) * 100 | <10% | Líder de SST | Mensual |
| | Ausentismo laboral por Enfermedad Laboral | Número de horas perdidas por Enfermedad Laboral en el periodo / No. de horas programadas en el mismo periodo * 100 | <10% | Líder de SST | Mensual |
| | Ausentismo laboral por Enfermedad Común | (Números de horas perdidas por Enfermedad Común en el periodo / No. de horas programadas en el mismo periodo) * 100 | <10% | Líder de SST | Mensual |
| | Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo | (Número de actividades del plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo programadas en el mismo periodo) * 100 | >=90% | Líder de SST | Mensual |
| | Porcentaje de cumplimiento institucional de criterios de inspección de SST | Numero total de criterios que se cumplen en la verificación en el proceso del uso adecuado de los EPP / Numero total de criterios evaluados * 100 | >=80% | Líder de SST | Mensual |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 30 |



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

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
27/01/2025
Versión: 7.0**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| OBJETIVO DEL PROCESO (COMO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO) | INDICADOR | FORMULA | VALOR META | RESPONSABLE | PERIODICIDAD |
|--|--|--|-------------------------|-------------------------|--------------|
| Promover el desarrollo del talento humano fortaleciendo las competencias, bienestar, orientándolo hacia el mejoramiento continuo, a través del desarrollo de la cultura organizacional para el logro de las metas de la institución. | Cumplimiento institucional en el uso adecuado de los EPP | Numero total de criterios que se cumplen en la verificación en el proceso del uso adecuado de los EPP / Numero total de criterios evaluados *100 | >=80% | Líder de SST | Mensual |
| | Efectividad de competencias de los resultados de la evaluación de Desempeño aplicada a los colaboradores de la E.S.E.HDSAP | (Número de colaboradores que superaron el porcentaje establecido en la evaluación de desempeño y/o calificación periódica individual / Número total de colaboradores evaluados en la Institución) *100 | >=80% | Líder de Talento Humano | Semestral |
| | Adherencia a la inducción institucional | (Número de aspirantes que superaron la evaluación de conocimiento a la inducción institucional con porcentaje mayor o igual al 80% / Número de aspirantes que cumplieron con la inducción institucional) *100 | >=80% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Cobertura de la Escuela de Reentrenamiento - HDSAP | (Número colaboradores que participaron en la escuela de reentrenamiento / Número colaboradores convocados a la escuela de reentrenamiento) *100 | >=80% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Cobertura de Reinducción General | (Número de colaboradores participantes de la actividad de reinducción general / Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución en el mismo periodo) *100 | >=80% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Cumplimiento a la Inducción Institucional | (Número de aspirantes que cumplieron con la Inducción Institucional / Total de aspirantes programados) *100 | 100% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Cobertura del Plan Institucional de Capacitación | (Número de colaboradores participantes en las actividades del Plan Institucional de Capacitación / Número total de colaboradores programados para las actividades en el Plan Institucional de Capacitación en el mismo periodo) *100 | >=85% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación | (Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el periodo / Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo periodo) *100 | >=85% | Líder de Talento Humano | Mensual |
| | Efectividad de las capacitaciones en los Ejes de Acreditación | (Número de colaboradores capacitados en los Ejes de Acreditación y cuyo resultado en la evaluación periódica individual fue mayor a 80% / Número total de colaboradores capacitados en los Ejes de Acreditación) *100 | >=80% | Líder de Talento Humano | Semestral |
| | Cumplimiento de criterios de evaluación de los semilleros de inducción | (Numero de colaboradores que superan con calificación mayor o igual a 3.5 la evaluación de periodo de prueba / Total de colaboradores que iniciaron periodo de prueba) *100 | >=85% | Líder de Talento Humano | Trimestral |
| | Rotación de personal | ((Número de ingresos + Número de egresos)/2)/((Número de personas al inicio del periodo + Número de personas al final del periodo)/2)*100 | <10% | Líder de Talento Humano | Trimestral |
| Satisfacción del Cliente Interno por encima del 80% | Consolidado Institucional | >=80% | Líder de Talento Humano | Anual | |
| Prestar servicios de salud resolutivos, integrales, seguros, humanizados y confiables, para atender las necesidades en salud, mejorando la calidad de vida en los usuarios y sus familias. | Sugerencias tramitadas encontradas en el buzón del cliente interno | (Total de sugerencias y/o reconocimientos tramitados / Total de sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontradas en los buzones)*100 | 100% | Líder de Talento Humano | Mensual |

| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 31 |

| | | | |
|---|--|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | |

7.3.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

7.3.3.1 Procedimiento de 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.

Este procedimiento se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes actividades:

- ✚ Concertar de compromisos
- ✚ Definir compromisos funcionales
- ✚ Definir compromisos comportamentales
- ✚ Ajustar los compromisos en periodo anual
- ✚ Ajustar los compromisos en periodo de prueba
- ✚ Realizar seguimiento del avance
- ✚ Evaluar parcialmente – semestral en periodo anual
- ✚ Evaluar parcialmente – eventual en periodo anual y en periodo de prueba
- ✚ Calificar definitivamente en periodo anual
- ✚ Calificar definitivamente en período de prueba
- ✚ Consolidar resultados
- ✚ Elaborar plan de mejoramiento
- ✚ Realizar informe ejecutivo
- ✚ Definir temas de capacitación
- ✚ Ejecutar capacitación

7.3.3.2 Calificación Periódica Individual

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 y los Pilares Estratégicos.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 32 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

Este procedimiento se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes actividades:

-  Informar los lineamientos para la calificación
-  Realizar calificación
-  Consolidar resultados
-  Elaborar plan de mejoramiento
-  Presentar informe ejecutivo
-  Consolidar resultados
-  Analizar resultados
-  Informar los resultados
-  Diligenciar indicadores
-  Definir temas de capacitación
-  Ejecutar capacitación

7.3.4 CAPACITACIÓN

7.3.4.1 Plan Institucional de Capacitación

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva complementando la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de la misión, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño de las actividades y al desarrollo personal integral.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

-  Sensibilización
-  Diagnóstico de necesidades de personal
-  Consolidado del diagnóstico de necesidades de la Entidad
-  Programación del Plan
-  Ejecución del Plan
-  Seguimiento y evaluación del Plan.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 33 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7.3.5 BIENESTAR

7.3.5.1 Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, se encuentra enmarcado dentro las políticas nacionales e institucionales de administración de personal; el cual está orientado a la generación de bienestar que involucre a todos los colaboradores y a sus familias y en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y del aumento de la productividad del talento humano con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso organizacional. El desarrollo de las actividades establecidas en el Plan contempla las siguientes dos áreas:

Área de Protección y Servicios Sociales.

Los programas se caracterizan por estar orientados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación cultura y educación. Entre los programas que se pueden desarrollar bajo esta modalidad se encuentran los deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, de educación formal o informal y salud ocupacional.

Área de Calidad de Vida Laboral.

Se caracteriza por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Entre las actividades que se realizan en ésta área la medición y estrategias de intervención frente al clima laboral, adaptación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, identificación y consolidación de la cultura de la entidad, fortalecimiento del trabajo en equipo y el programa de incentivos.

7.3.5.2 Plan de Incentivos Institucionales

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, así mismo, busca constituir una estrategia

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 34 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

institucional que incida positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivación y compromiso con los objetivos estratégicos del Hospital.

7.3.6 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración del talento humano se convierte en fundamental, pues son finalmente los colaboradores los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan las metas y objetivos institucionales.

Desde un enfoque sistémico, basado en procesos, se implementa el ciclo PHVA, orientado a profundizar el ciclo del colaborador (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) desde la administración del talento humano, lo que logra centrar los esfuerzos hacia el conocimiento, valoración, interiorización y transformación de la cultura organizacional.

7.3.7 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. Se realiza 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.

La **cultura** organizacional de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, la constituyen las acciones que contribuyen a una gestión ética y transparente, la aplicación de los **valores** institucionales, el fortalecimiento de una cultura de **seguridad** del paciente, un trato **humanizado**, promoviendo el **aprendizaje** organizacional y la **gestión del conocimiento**, fortaleciendo hábitos socialmente responsables con el medio **ambiente** y **excelencia** en la prestación de los servicios. Medir la cultura en la Institución tiene como objetivos específicos:

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 35 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

Alinear los objetivos y estrategias con la forma de planear, organizar, ejecutar y evaluar los procesos asistenciales para satisfacer dichas expectativas y necesidades.

Fomentar un liderazgo que permita contribuir al despliegue y mantenimiento de la cultura.

Invertir para mejorar las condiciones y el desarrollo de los profesionales y trabajadores en un ambiente humano y amable, fortaleciendo su autonomía, su creatividad, su capacidad de compromiso y consolidando habilidades y destrezas para que hagan consciencia de las necesidades humanas y así poder entregar servicios humanizados.

7.3.8 VALORES

El Código de Integridad fue adoptado por la Institución mediante Resolución, el cual establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos y el cual se enmarca en los valores Respeto, Honestidad, Compromiso Justicia, y Diligencia propuestos por el DAFP y el valor de la Vocación de Servicio propuesto por la ESE.

7.3.9 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conforme al Pliego de Negociación Sindical presentado a la ESE Hospital Departamental San Antonio de Pitalito por parte de los Sindicatos legalmente constituidos en el marco de la normatividad vigente, se analiza y se llega a los acuerdos correspondientes

7.3.10 GERENCIA PÚBLICA

Se cuentan con estrategias para la rendición de cuentas institucional, en la que se informa y se explica los avances y los resultados de su gestión, así como el avance en la garantía de derechos a los ciudadanos y sus organizaciones sociales, a través de espacios de diálogo público.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 36 |

| | | |
|---|--|--|
|  <small>E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito</small> | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

7.4. RETIRO

7.4.1 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Institución tiene implementada la caracterización de personal mediante una herramienta digital que consolida la información del talento humano en salud y permite generar reportes oportunos y que incluye el registro de los colaboradores inactivos.

7.4.2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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.

7.4.3 DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Se realizan actividades para la preparación del retiro de la vida laboral, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, para facilitar la adaptación al nuevo estilo de vida, se aplicará a quienes les falte hasta cinco años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio.

Al momento del retiro del funcionario se exalta por medio de un reconocimiento (diploma) la labor realizada durante los años de servicio a la Institución.

8. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles. A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollan en la Institución, según la ruta y la variable:

| Dimensiones de Talento Humano | | | Ciclo de vida | Procedimiento |
|-------------------------------|----------|-------------|---------------|---------------|
| Ruta | Variable | Actividades | | |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 37 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| | | | | |
|-----------------------------|--------------------|---|------------------------|--|
| RUTA DE LA FELICIDAD | Entorno físico | Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente. | Planeación /Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | | Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los colaboradores. | Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | | Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST. | Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | | Programar y ejecutar simulacros de evacuación de la Institución (según el riesgo). | Planeación /Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | | Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos. | Desarrollo | Plan Institucional de Capacitación |
| RUTA DE LA FELICIDAD | Equilibrio de vida | Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural. | Planeación /Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Plan de Bienestar Social |
| | | Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable" | Planeación /Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Plan de Bienestar Social |
| | | Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales. | Desarrollo | Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo |

| | | | | | |
|---------------|------------------------------------|---|---|-----------------|--------------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 38 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| Dimensiones de Talento Humano | | | Ciclo de vida | Procedimiento |
|-------------------------------|-----------------------|--|---------------|--|
| Ruta | Variable | Actividades | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD | Equilibrio de vida | Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin. | Ingreso | Plan Anual de Vacantes |
| | Salario emocional | Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad. | Planeación | Plan de Incentivos Institucional |
| | Innovación con pasión | Impulsar la Política de Integridad a través de los contratistas propagación del Código de Integridad. | Desarrollo | Plan de Bienestar Social |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC. | Desarrollo | Plan Institucional de Capacitación |
| | | Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio docencia servicio. | Ingreso | Docencia Servicio |
| | | Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano. | Retiro | Procedimiento de Desvinculación |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Cultura de liderazgo | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación. | Planeación | Plan Institucional de Capacitación |
| | | Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño | Planeación | Procedimiento de evaluación de Desempeño |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 39 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| Dimensiones de Talento Humano | | | Ciclo de vida | Procedimiento |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|---------------|--|
| Ruta | Variable | Actividades | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Bienestar del talento | Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad. | Planeación | Plan Institucional de Capacitación |
| | | Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma | Planeación | Plan Institucional de Capacitación |
| | | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC. | Desarrollo | Plan Institucional de Capacitación |
| | | Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público. | Desarrollo | Plan de Bienestar Social |
| | | Realizar entrevistas para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Retiro | Procedimiento de Desvinculación |
| | Liderazgo en valores | Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad. | Desarrollo | Plan de Bienestar Social |
| | Servidores que saben lo que hacen | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población. | Desarrollo | Plan Estratégico de Talento Humano |
| | | Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados | | Procedimiento de desvinculación asistida |
| | | Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión. | Desarrollo | Procedimiento de evaluación de Desempeño |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 40 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| Dimensiones de Talento Humano | | | Ciclo de vida | de Procedimiento |
|-------------------------------|-----------------------------------|--|---------------|---|
| Ruta | Variable | Actividades | | |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Servidores que saben lo que hacen | Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano. | Desarrollo | Plan Institucional de Capacitación |
| RUTA DEL SERVICIO | Cultura basada en el servicio | Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento. | Desarrollo | Plan Institucional de Capacitación |
| RUTA DE LA CALIDAD | Hacer siempre las cosas bien | Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad | Desarrollo | Procedimiento de administración de personal |
| | | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Desarrollo | Procedimiento Nómina |
| | | Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | Desarrollo | Manual de Funciones y/o Competencias de Talento Humano |
| | | Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Desarrollo | Procedimiento para el conflicto de intereses y bienes y rentas para servidores públicos y contratistas. |
| | | Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC. | Ingreso | Procedimiento de provisión de vacantes de carrera administrativa. |
| | | Promover la conformación de Comisión de Personal. | Desarrollo | Comité de Comisión de Personal |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 41 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

| Dimensiones de Talento Humano | | | Ciclo de vida | Procedimiento |
|-----------------------------------|--|--|---------------|---|
| Ruta | Variable | Actividades | | |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | Entendiendo o personas a través del uso de los datos | Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano. | Desarrollo | SIGEP |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor | Desarrollo | Procedimiento para archivar hojas de vida |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana. | Desarrollo | POA |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|---|----------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 42 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

9. 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.

10. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | |
|---|--------|---|---|---------|---|---|----------|---|---|---------|---|---|
| ACTIVIDADES | I TRIM | | | II TRIM | | | III TRIM | | | IV TRIM | | |
| | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D |
| Formulación del Plan Estratégico 2025 | x | | | | | | | | | | | |
| Ejecución del Plan de Bienestar. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |
| Ejecución del Plan de 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 |
| Ejecución Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x |

11. 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
- 11.5 Plan de Incentivos
- 11.6 Procedimiento evaluación de desempeño
- 11.7 Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 11.8 Manual de Inducción, Re inducción y Entrenamiento.
- 11.9 Plan de suficiencia del Talento Humano

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 43 |

| | | |
|---|--|--|
|  E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito | EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 | CÓDIGO: HSP-TH-PL03 27/01/2025 Versión: 7.0 |
| | PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | |
| | NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | |

12. RESPONSABLES

NIVEL DIRECTIVO: Garantizar y velar por el cumplimiento de las acciones y estrategias establecidas en los planes y programas de talento humano.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO: Ejecutar, coordinar, liderar las acciones y estrategias establecidas en los planes y programas de talento humano.

LÍDERES DE PROCESOS: Contribuir y hacer seguimiento al desarrollo y gestión de las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

LÍDERES DE EJES DE ACREDITACIÓN: Contribuir y hacer seguimiento al desarrollo y gestión de las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

ALIADOS ESTRATÉGICOS: Contribuir al cumplimiento de las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

COLABORADORES: Contribuir al cumplimiento, promover la participación e integración a las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

| | | | | | |
|--------|-----------------------------|--|-------------------------------------|----------|-------|
| FECHA: | Elaboración: 13/05/2019 | Aprobación | Adopción | Versión: | Hoja: |
| | Modificación: 27/01/2025 | Acta No. 005 de 27/01/2025 Comité Institucional de Gestión y Desempeño | Resolución No. 034 de 27/01/2025 | 7.0 | 44 |