

 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 21

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020

ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA



Enero de 2020



CO-CER635815



“CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN”
 Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 <p>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA FE DE ANTIOQUIA</p> <p>"Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 2 de 21

CONTENIDO

- Introducción
- 1. Marco legal
- 2. Alcance
- 3. Objetivos
 - 3.1. Objetivo General
 - 3.2. Objetivos Específicos
- 4. Ámbito De Aplicación
- 5. Responsable
- 6. Marco Conceptual
- 7. Política de Gestión del Talento Humano
- 8. PREVIÓ A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO
 - 8.1. Disposición de información
 - 8.2. Caracterización de los empleos:
- 9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO
 - 9.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad
 - 9.2. Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano
- 10. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano



CO-CER635815

"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"
 Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1- 2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 3 de 21

INTRODUCCIÓN:

Conscientes de los cambios que busca el Estado en los modelos de gestión para las entidades públicas, acogemos esta nueva disposición en el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo.

Así las cosas y en particular que trata el presente Plan se encuentra principalmente la dimensión de la Gestión del Talento Humano, donde se debe implementar toda la política que tenga alcance sobre los servidores públicos de la institución se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el informe de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

El contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos y que estén estrechamente ligados y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia es un propósito permanente, para el logro de este objetivo se tiende a contar con prácticas y procedimientos de personal que cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano e innovando

“CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN”

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 4 de 21

en prácticas de mejoramiento continuo tendientes a mejorar la competitividad de los funcionarios. En este sentido el Plan estratégico busca desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

En el presente Plan estratégico de Recursos Humanos se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, para identificar las acciones a realizar, por lo que incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño y el plan anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Gestión Humana, la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto Ley 2400 del 19 de septiembre de 1968	<i>“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”</i>	Proceso de Administración de Personal.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la	Proceso de Vinculación de Personal



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 5 de 21

	corrupción administrativa.	
Ley 489 del 29 de diciembre de 1989	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación • Programa de Bienestar
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Proceso de Vinculación de Personal.
Ley 734 del 05 de febrero de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Proceso Disciplinario.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera	Talento Humano



 <p>“Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización”</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 6 de 21

	administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
Decreto 760 del 17 de marzo de 2005	por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones	Proceso de Selección, Proceso de Vinculación, Proceso de Evaluación, Proceso de Incentivos
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Proceso de Selección Proceso de Vinculación Proceso de Evaluación Proceso de Incentivos Proceso de retiro
Acuerdo No. 009 del 26 de junio de 2019	Establece la planta de personal y el Manual de Funciones de la ESE	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos	Sistema de Gestión en



 <p>“Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización”</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 7 de 21

	Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1651 del 12 de julio de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13,20,21,22,30 y 38 de La Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones.	
Ley 1712 del 06 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	<ul style="list-style-type: none"> •
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación -PIC- , Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación • Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso de Evaluación



 <p>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA FE DE ANTIOQUIA</p> <p>"Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 8 de 21

Acuerdo No.6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso de Evaluación
Ley 1780 del 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Situaciones Administrativas.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG- SST)



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 9 de 21

	para empleadores y contratantes.	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Decreto 051 del 16 de enero de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009	
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Proceso de Gestión de Planeación Directiva

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes estratégicos de talento humano se encuentra en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, no hace referencia específica a este Plan.

En la Ley 909 de 2004 se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para atender adecuadamente estas labores.

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos Planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 10 de 21

El Decreto 612 de 2018, busca integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, mediante la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, para integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan, en la página web, y entre ellos se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano.

2. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los funcionarios públicos de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

3. Objetivos

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 11 de 21

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

4. AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente documento se aplica a los servidores de la Planta Global de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

5. RESPONSABLE:

La aplicación del presente documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de la Calidad, Lideres de las diferentes dependencias, Coordinadores, Profesionales Universitarios con Personal a Cargo, especialmente los Profesionales que hacen parte del área de Talento Humano: Jefe de Talento Humano y Profesional Universitario de apoyo a Talento Humano.

6. MARCO CONCEPTUAL:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos del desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados; Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres (3) etapas: 1. Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción. 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral. 3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.

"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 12 de 21

7. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, en materia de Talento Humano, se compromete a cumplir con la normativa legal y reglamentaria aplicable y a propiciar condiciones para el bienestar laboral y el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, a fin de que su desempeño laboral ayude a generar satisfacción y confianza de las partes interesadas y contribuya al logro de objetivos y metas institucionales.

La Dependencia Funcional de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia es la responsable de desarrollar los Ejes Estratégicos, Políticas y Actividades establecidas para el Recurso Humano de acuerdo al Plan de Desarrollo, a la caracterización de procesos y procedimientos.

8. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

8.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2017 y 2019.

8.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa



“CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN”

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 13 de 21

Fe de Antioquia, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

8.1.2. Caracterización de los empleos:

La Caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global de personal como se observa en la siguiente tabla:

NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD	
NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	4
Asesor	1
Profesional	35
Técnico	38
Asistencial	118
Total	196

Fuente: Unidad de Talento Humano. C

No. de Cargos	Mujeres	% de Mujeres	Hombres	% de Hombres	Vacantes	% de Vacantes
197	137	69,54 %	59	29,94%	01	0,50%

Con base en lo anterior, y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

9. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

9.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA:

Somos una organización que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad para el municipio de Santa Fe de Antioquia y todo el Occidente Antioqueño, basados en principios de humanización, sostenibilidad y calidad, especialmente seguros. Todo un equipo humano dispuesto a recuperar la salud de nuestros pacientes.



"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1- 2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 14 de 21

VISIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA:

En el 2020, seremos reconocidos por ser una ESE sólida, segura y humana enfocada en el mejoramiento continuo de sus procesos y con el paciente y su familia como centro de la organización.

9.2. Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano

Misión

Diseñar, definir, coordinar los procesos y procedimientos en lo relacionado con la gestión del talento humano en la Entidad, contribuyendo con las demás dependencias en temas relacionados con el área de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Estratégico de la Entidad, procurando la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

Visión

En el 2020 el Grupo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, gestionará la vinculación y desarrollo del Talento Humano, respondiendo a las necesidades y expectativas de la entidad y de los usuarios internos y externos.

10. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano



CO-CER635815



“CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN”
 Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 <p>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA FE DE ANTIOQUIA</p> <p>"Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"</p>	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 15 de 21

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediciones previas ✓ Detección de necesidades ✓ Planeación Estratégica de la Entidad. ✓ Objetivos Institucionales y de Calidad. ✓ Metas Establecidas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes ✓ Programas ✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de previsión y plan anual de vacantes
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura. ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Estructura de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, Planta Global con 196 servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la ESE.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Selección (Mérito). ✓ Situaciones Administrativas ✓ Preparación pre-pensionados 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, ✓ Procedimiento de retiro. ✓ Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas), ✓ Tramite a solicitudes de situaciones administrativas, ✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre-pensionados 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro ✓ Selección (Mérito) ✓ Situaciones Administrativas ✓ Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del Desempeño ✓ Acuerdos de Gestión 	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento de evaluación del desempeño. ✓ Sistema tipo de la evaluación de desempeño de la CNSC adoptado por A.A. ✓ Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado. ✓ Formato suministrado por la Comisión 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Vigente ✓ Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño adoptado por Acto Administrativo ✓ Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios ✓ Formatos establecidos por la CNSC para el desarrollo de la



"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co

 <p>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS SANTA FE DE ANTIOQUIA</p> <p>"Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"</p>	<p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia</p>	<p>CÓDIGO:</p>
		<p>VERSIÓN: 1- 2019</p>
<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>		<p>Página 16 de 21</p>

			<p>Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Acuerdos de Gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. ✓ Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado. 	<p>evaluación de desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compensación salarial y prestacional ✓ Reajuste salarial 	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento de Nómina ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales. ✓ Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y ✓ Demás normatividad vigente. ✓ Sistema SIGEP - Módulo Nómina. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad Vigente ✓ Procedimiento de Nómina y ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales ✓ Sistema SIGEP
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004	Plan Institucional de Capacitación.	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilización ✓ Detección de necesidades de Capacitación por área. ✓ Inducción Reinducción ✓ Capacitaciones ✓ Aprobación por parte del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos. <p>Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos * Sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Institucional de Capacitación publicado en la página web.



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1-2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 17 de 21

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Bienestar Social e incentivos).	✓ Programas de bienestar e incentivos	* Publicación Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Detección de necesidades. ✓ Estudio de Riesgo Psicosocial. ✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral). ✓ Caja de compensación - ARL ✓ Presentación para aprobación ✓ Sensibilización ✓ Publicación 	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB.
--	---	---------------------------------------	--	--

11. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

El Plan Estratégico es el Punto de Partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del Hospital.

La acción desarrollada a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructura en tres (3) etapas:

1. **Ingreso:** Comprende los procesos de Vinculación e Inducción.
2. **Permanencia:** Donde se inscriben los procesos de capacitación, Evaluación del Desempeño y Calidad de Vida Laboral.
3. **Retiro:** Por excedentes de personal o por pensión.

"CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN"

Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 1- 2019
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página 18 de 21

11.1. FASE 1. INGRESO

11.1.1. VINCULACIÓN:

Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

Para los casos de convocatoria se tiene lista de seleccionados, se elabora y se hace seguimiento a la Legalización de la Resolución de Nombramiento. Se debe de informar a salud y seguridad en el trabajo de la nueva vinculación para programar examen de ingreso. Se recibe la documentación presentada para la historia laboral, se verifica que cumpla con la normativa vigente y se realiza la afiliación al Sistema de Seguridad Social. Reporta al Profesional de Nomina la información del nuevo funcionario para el ingreso a la nómina. Elabora acta de posesión para la firma del servidor público y del Gerente o quien haga sus veces.

11.1.2. INDUCCIÓN:

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del Hospital, a su puesto, a su entorno diario de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Hospital.

Los objetivos Específicos de la Inducción del Hospital son:

- Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizar al colaborador con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo a cerca de la misión de la entidad, y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo a cerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1- 2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 19 de 21

11.2. Fase 2: PERMANENCIA:

11.2.1. Formación y Capacitación: El Hospital cuenta con el Plan Institucional de Capacitación adoptado por Acto administrativo para la vigencia 2020 el cual hace parte integral del Plan Estrategico de Talento Humano.

11.2.2. Evaluación de Desempeño: La evaluación es un sistema diseñado para dirigir el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de cocontribuir en el desarrollo de la gestión institucional de la administración pública colombiana y en concordancia con las crecientes exigencias ciudadanas, se propuso diseñar un nuevo modelo de evaluación de desempeño laboral, -EDL. En consecuencia y con el fin de establecer elementos y criterios para construir y formular el nuevo sistema tipo , que permitiera la alineación, individuos, grupos de trabajo y organización, se planteo un analisis que abordo aspectos tales como las competencias comportamentales, el trabajo en equipo, el cumplimiento de objetivos personales con los de la organización, de tal manera que se creara una cultura de la evaluación con fines de mejoramiento continuo desde los Servidores Públicos hacia los procesos de la organización que se materialicen en una gestión pública eficiente, orientada al ciudadano y al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Producto de dicho estudio se expidió el Acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018, através del cual se establece el nuevo sistema tipo de EDL en el cual se permite evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, potencializar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, enlazar las metas institucionales con las disposiciones de las personas para lograrlo y mejorar la prestación de los bienes o servicios por parte de las entidades públicas.

Empezo a regir a partir del 1° de febrero de 2019 y en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia se adopto por acto administrativo para tal vigencia. Así mismo se adoptara para su aplicación en el priodo 2020 – 2021, reconociendo que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas.



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO: VERSIÓN: 1- 2019
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 20 de 21

La Oficina de Talento Humano de la ESE, envía oportunamente a los funcionarios responsables de la evaluación del desempeño laboral, exhortándolos en el cumplimiento de las diferentes etapas planteadas en el nuevo modelo de Evaluación en los términos establecidos.

11.2.3. Calidad de Vida Laboral: Sistema de Estimulos: A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, cuenta con el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, adoptado mediante acto administrativo, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

11.2.4. Reinducción: El Hospital cuenta con un plan de Inducción y reinducción para todos los colaboradores con el fin de actualizar temas de visión estratégica y transversales como Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y de calidad como certificación de norma ISO 9001:2015 y Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, y específicos en el área de desempeño de cada funcionario.

11.3. FASE 3: RETIRO

Desvinculación o Retiro: El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizan actividades para prepensionados con el apoyo de la Caja de Compensación y se dictan asesorías en materia pensional.

12. PLANEACIÓN 2020.

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del área de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios



 "Camino a la Excelencia con Respeto y Humanización"	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS Santa Fe de Antioquia	CÓDIGO:
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 1- 2019
		Página 21 de 21

de Santa Fe de Antioquia en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

ANEXO: Plan de Acción Anual 2020.



“CAMINO A LA EXCELENCIA CON RESPETO Y HUMANIZACIÓN”
 Teléfono: 853 10 20 – E-mail: info@esehospitalsantafedeantioquia.gov.co