



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 1 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

## **ESE HOSITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS**

**2023**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 2 DE 40</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>		<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION .....	4
2.	GENERALIDADES .....	5
3.	MARCO LEGAL .....	6
4.	ALCANCE .....	9
5.	OBJETIVO GENERAL .....	9
	5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
6.	MARCO CONCEPTUAL .....	10
7.	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	11
	7.1 POLITICAS DE CALIDAD .....	11
	7.2 MISION.....	12
	7.3 VISION .....	12
	7.4 POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO .....	12
	7.5 COMPENENTES].....	12
8.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	13
	8.1 DISPOSICION DE LA INFORMACIÓN .....	13
	8.2 CARACTERIZACION DE LOS SERVICIOS.....	13
	8.3 CARACTERIZACION DEL EMPLEO .....	14
	8.4 DIAGNOSTICO INTERNO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO .....	16
9.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO .....	17
	9.1 PLANES Y PROGRAMAS DEL TALENTO HUMANO .....	18
	9.1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES .....	18
	9.1.2 PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO .....	22
	9.1.3 PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS .....	23
	9.1.4 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	25
	9.1.5 PLAN DE CAPACITACION .....	26
	9.1.6 PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION .....	27
	9.1.7 EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	28
	9.1.8 MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP .....	28
	9.1.9 PROCESO DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO .....	28
	9.1.9.1 VINCULACION .....	30
10.	ESTRATEGIAS DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO .....	32
	10.1 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE ANUAL DE VACANTES.....	34
	10.2 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE PREVISIONDEL TALENTO HUMANO .....	34
	10.3 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS .....	34
	10.4 ESTRAGIAS PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	35
	10.5 ESTRATEGIAS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	36
	10.6 ESTRATEGIAS PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION.....	36
	10.7 ESTRATEGIAS PLAN EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	36
	10.8 ESTRATEGIAS MONITOREOY SEGUIMIENTO DEL SIGEP .....	37
	10.9 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO.....	37
	10.10 ESTRATEGIAS DE INGRESO.....	37
	10.11 ESTRATEGIAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	37
	10.12 ESTRATGIAS DE RETIRO DEL EMPLEADO Y DESVINCULACIÓN.....	38
11	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ....	38
12	RESPONSABLE .....	40



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 3 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

#### TABLAS

TABLA No. 1 .....	7
TABLA No. 2 .....	14
TABLA No. 3 .....	20
TABLA No. 4 .....	21
TABLA No. 5 .....	23

#### GRAFICOS

GRÁFICO No 1 .....	11
GRÁFICO No 2 .....	15
GRÁFICO No 3 .....	15
GRÁFICO No 4 .....	17
GRÁFICO No 5 .....	20
GRÁFICO No 6 .....	21
GRAFIVCO No 7 .....	33

ELABORO	REVISO	APROBO
 <b>EDELBERTO LUIS AGAMEZ PRASCA</b> Líder de Programa	 <b>ISAI MANUEL RUIZ ROMERO</b> Profesional de apoyo para el proceso de planeación	 <b>FARIEL EMIRO MEDINA DUQUE</b> Gerente encargado
Fecha 17/01/2023	Fecha: 20/01/2023	Fecha: 30/01/2023



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 4 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

## 1. INTRODUCCION

La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la organización permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, planes y proyectos establecidos.

El marco de la planeación estratégica de la ESE Hospital Regional de II nivel de San Marcos para la vigencia 2023, la Entidad tiene como eje estratégico el “Fortalecimiento de la gestión humana” enfocándose en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la política de Integridad, ambas definidas con lineamientos del Decreto 1499 de 2017 en su capítulo 2 y el Decreto 612 de 2018, que determinan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta el accionar del proceso de talento humano, a través de las actividades que lleven al adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento del Hospital, la satisfacción del servidor público y la productividad.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca evidenciar las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano de la E.S.E Hospital Regional de II nivel de San Marcos, al igual que se establecen estrategias en los diferentes procesos como el ingreso que hace parte de la selección, vinculación e inducción; seguido del desarrollo y la permanencia en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, plan de vacantes y previsión de empleos, finalmente el retiro que comprende de las situaciones generadas por desvinculación y con ello buscar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan operativo que apunta al logro de los objetivos tanto institucionales como del recurso humano

De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 5 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y previsión de empleos, bienestar social e incentivos, y evaluación de desempeño entre otros.

Con esto se busca fortalecer el liderazgo del talento humano de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, como motores de la generación de los resultados en la empresa, para lograr que el hospital se fortalezca y establezca un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumpla con la normatividad vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servicios públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión bajo los principios de integridad y legalidad

En consideración a lo anterior se plantean el presente documento, que permite orientar la gestión del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Hospital Regional de II Nivel de San Marcos. Contando con el compromiso de la alta dirección y de la participación de todos los jefes de área, liderados por el jefe de la oficina de Talento Humano y planeación.

## **2. GENERALIDADES**

El Decreto 1499 de 2017 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, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 6 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre 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 pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas

El plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos ya conocidos como lo son: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional

Este Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación del equipo de trabajo de Talento Humano, donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia y eficacia; así mismo construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

Es por eso que la planeación estratégica del Talento Humano como herramienta metodológica de planeación, nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la organización

### **3. MARCO LEGAL**

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

#### **Tabla No. 1. Normatividad**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 7 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
	Constitución Política de Colombia de 1991.	
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único.	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.	Talento humano
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y el 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 787 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.	Control Interno
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan de Bienestar
Decreto 682 de 2001	"Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos"	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2740 de 2001	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.	Talento humano
Decreto 1599 de 2005	Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.	Control Interno
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.	Talento humano



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 8 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.	Talento humano
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.	Plan Institucional de Capacitación
Circular Externa No. 100-010-2014	Del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Acuerdo 565 de 2016	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
	Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.	Plan Institucional de Capacitación
	Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP –ESAP.	Talento humano
	Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.	Talento humano
	Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
	Norma Técnica Colombiana – NTC 18001: Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)

#### 4. ALCANCE





<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 9 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ese Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y con la identificación las actividades a fortalecer en cada una de las etapas del ciclo laboral del Talento Humano para lo cual se definen las rutas a tomar para ello y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos y de las acciones de mejora propuestas.

Este plan aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, Trabajadores oficiales y contratistas; dependiendo del plan y de acuerdo con la normatividad establecida

## **5. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el Talento Humano de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, para contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, de los funcionarios fomentando la calidad de la prestación del servicio

### **5.1 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
- ✚ Desarrollar el Plan de Bienestar y de estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del hospital y sus familias
- ✚ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 10 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes

- ✚ 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.
- ✚ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.
- ✚ Gestionar la evolución del desempeño laboral a los servidores públicos de carrera, con metodología vigente y en términos establecidos.
- ✚ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

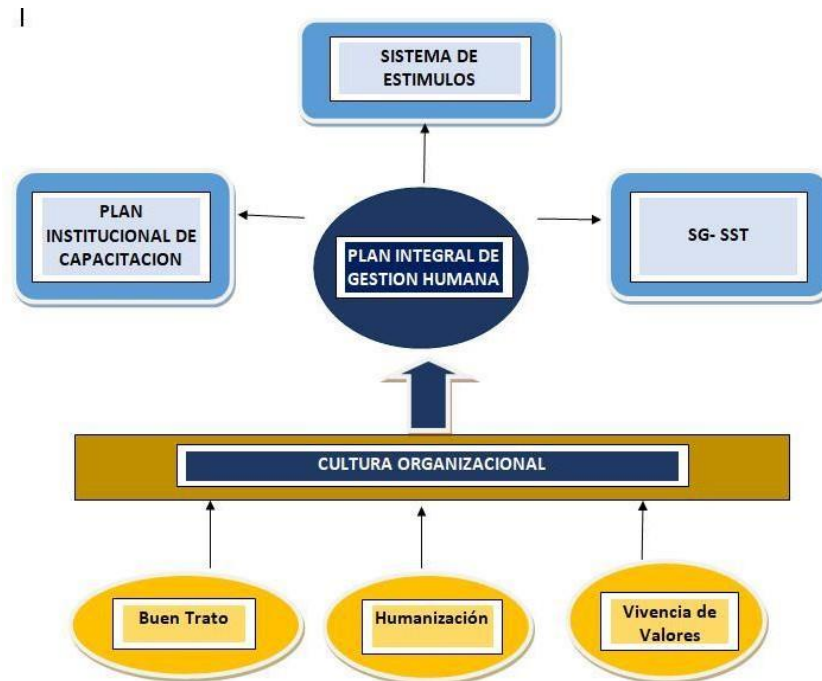
## **6. MARCO CONCEPTUAL**

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). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente

**Gráfico No. 1. Modelo Integral de Gestión del Talento Humano**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 11 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	



## 7. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Para dar inicio al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es importante revisar la política de calidad y las políticas, objetivos, misión y visión que tiene el proceso de la Gestión del Talento humano al igual que los componentes, los cuales se describen de la siguiente manera:

### 7.1 Políticas de calidad

El equipo de colaboradores de la ESE Hospital Regional II Nivel San Marcos, se comprometen a gestionar los procesos del Talento Humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en los valores, principios y compromisos consagrados en el Código de Integridad y Buen Gobierno y en la normatividad legal vigente



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 12 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

## 7.2 Misión

Gestionar y promover el talento humano de la ESE Hospital Regional II Nivel San Marcos, teniendo en cuenta sus necesidades competencias y mejoramiento de las condiciones laborales, a través de programas de formación, evaluación y bienestar que garanticen la calidad en la prestación de servicios y el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

## 7.3 Visión

En el año 2022 la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Regional II Nivel San Marcos se encontrará fortalecida ya que contará con trabajadores competentes, comprometidos y satisfechos con su trabajo, a través de la aplicación de estrategias organizacionales de mejoramiento de la motivación y comportamiento del Talento Humano, basadas en la ejecución de programas como el Fortalecimiento de la Planta de personal, Bienestar y Crecimiento personal y actualización académica

## 7.4 Políticas Específicas de Talento Humano

Aumentar el nivel de desempeño y la participación del talento humano de la entidad a través de la implementación de políticas, planes y programas para el desarrollo de los servidores públicos en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.

## 7.5 Componentes

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✚ Vacantes
- ✚ Provisión de Empleos
- ✚ Bienestar Social e Incentivos
- ✚ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✚ Capacitación



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 13 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

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

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

### **8.1 Disposición de información**

De acuerdo con MIPG, para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos, se debe contar con información oportuna y actualizada que permita la construcción de un Plan Estratégico del Talento Humano con insumos confiables. para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

### **8.2 Caracterización de los Servidores**

A través de la matriz de Caracterización del personal o perfil sociodemográfico de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, el área de talento humano mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros .y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otro tipos de vinculación se tiene la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical y pre-pensionados, entendiendo que esta información se considera de gran importancia para la administración del talento humano.



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 14 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

En el aplicativo Software SIOS que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal

### 8.3. Caracterización de los Empleos:

La planta de personal de la ESE Hospital Regional de II Nivel de II Nivel de San Marcos, está conformada por un total de 58 empleos de conformidad con la Resolución 0460 del 14 de julio de 2020

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

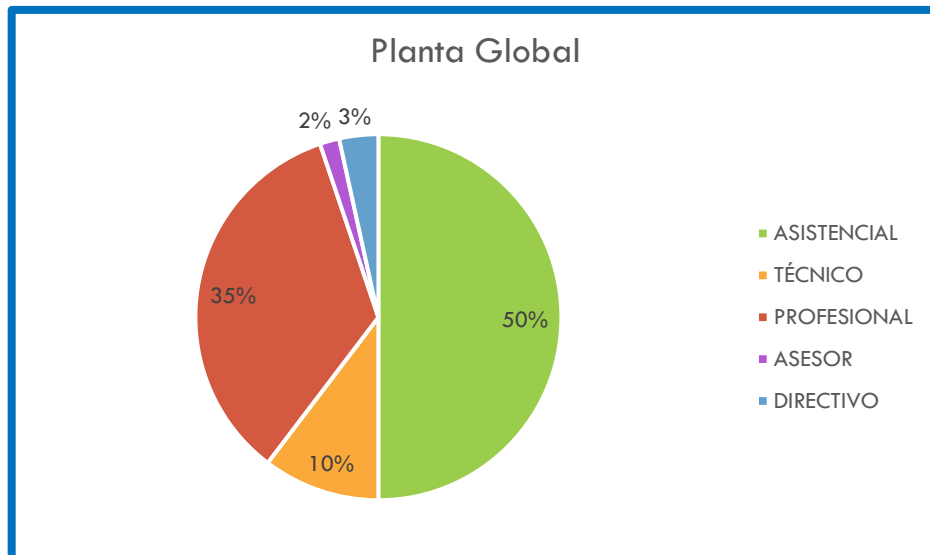
**Tabla No. 2. Distribución Planta Global**

<b>NIVEL DEL CARGO</b>	<b>TOTAL PLANTA AUTORIZADA</b>	<b>DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	<b>DE PERIODO</b>	<b>TRABAJADOR OFICIAL</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>TÉCNICO</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>PROFESIONAL</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>ASESOR</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>DIRECTIVO</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

**Gráfico No. 2. Distribución planta de cargos por Nivel del cargo**

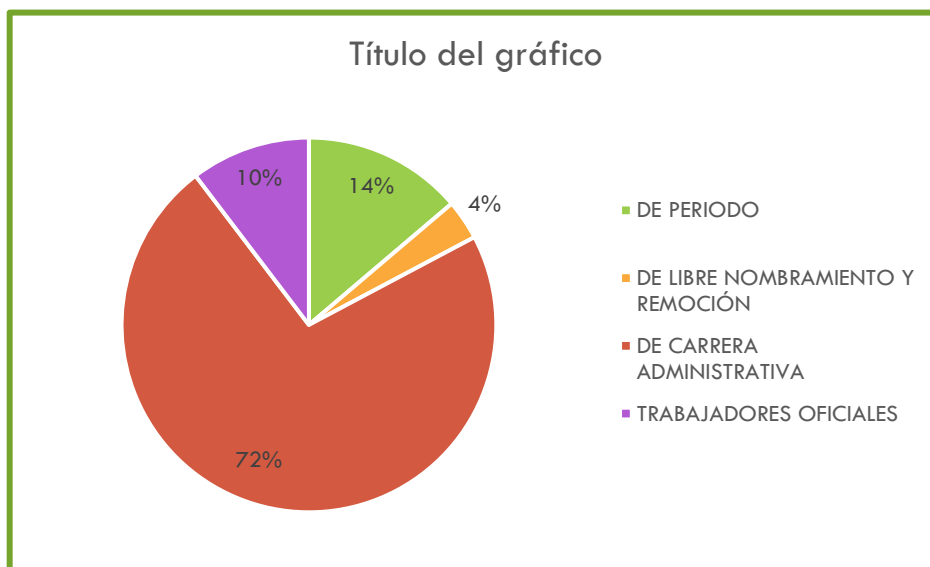


<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 15 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	



El gráfico No. 2 nos muestra que el 50% de los cargos de la planta de cargos de I ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, son del novel asistencial, el 35% son del nivel Profesionales, 10% del Nivel Técnico, 3% del nivel directivo y 2% del Asesor.

**Gráfico No. 3 Distribución Planta de Personal por naturaleza del cargo**



De acuerdo a la naturaleza del cargo el 72% de los empleos de la planta de cargo



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 16 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

de la ESE Hospital Regional de II nivel de San Marcos son de Carrera Administrativa, 14% son de Período, 10% Trabajadores Oficiales, 4% de Libre nombramiento y Remoción como se observa en la gráfica No 2

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Talento Humana cuenta con la Matriz de 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.

#### **8.4 Diagnóstico Interno De La Gestión Del Talento Humano**

El proceso de La Gestión del Talento Humano tiene como papel fundamental la administración del personal, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, deben cumplir las siguientes funciones

- ✚ Preparar el proceso de evaluación y valoración del desempeño de todo el personal de carrera de la institución con base en las competencias técnicas
- ✚ Planear, reclutamiento, selección e inducción al personal que se vincula a la Empresa, dando a conocer las normas y reglamentos y propendiendo por su cabal cumplimiento
- ✚ Diseñar los procesos y programas de la salud ocupacional y seguridad industrial institucional que le competan
- ✚ Identificar las necesidades relacionadas con la capacitación Institucional y monitorizar el cumplimiento del PIC
- ✚ Planificar y ejecutar el plan de bienestar e incentivos para los colaboradores del hospital
- ✚ Garantizar el pago prestaciones sociales, seguridad social y parafiscal, y elaborar los actos administrativos correspondientes y demás remuneración a los funcionarios de la empresa.
- ✚ Informar a la entidad competente sobre las vacantes presentadas (Ley 909 del 2004)
- ✚ Vigilar el adecuado diligenciamiento de las hojas de vida del personal, ejercer control y custodia sobre las hojas de vida del personal activo, inactivo y jubilado y coordinar el manejo con el área de gestión documental
- ✚ Contribuir con el fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa.

### **9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**





<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 17 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

De acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el jefe de Talento Humano cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias y actividades que hacen parte del Plan de Acción del Área de Talento Humano,

#### Gráfico No 4 Integración Plan Estratégico de Talento Humano





<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 18 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

## **.9.1 PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO**

A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH: de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos

### **9.1.1 PLAN ANUAL DE VACANTES**

#### **Objetivo**

Identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de la ESE Hospital Regional II Nivel San Marcos cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica de ordenación y planificación del empleo público, que le permiten a la administración programar de los empleos con vacancia definitiva.

Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que, a pesar de encontrarse provistos por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

El jefe de personal debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante. Para ello deberá generar el listado de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva, donde se relacionen la cantidad de cargos, denominación, perfil, nivel, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que la entidad presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 19 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican. De esta forma se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que se cuenta en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Para realizar el Plan Anual de Vacantes se debe tener en cuenta análisis de la planta actual de personal, en esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que la entidad tenga consolidada, organizada y, en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos. Para la elaboración de este Plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacantes:

**Vacantes definitivas:**

Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:**

aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc).

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, debe corresponder al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, que están en vacancia definitiva y temporal, con fecha de corte 31 de diciembre de 2022, como se evidencia en la siguiente tabla

**Tabla No. 3. Vacantes definitivas**

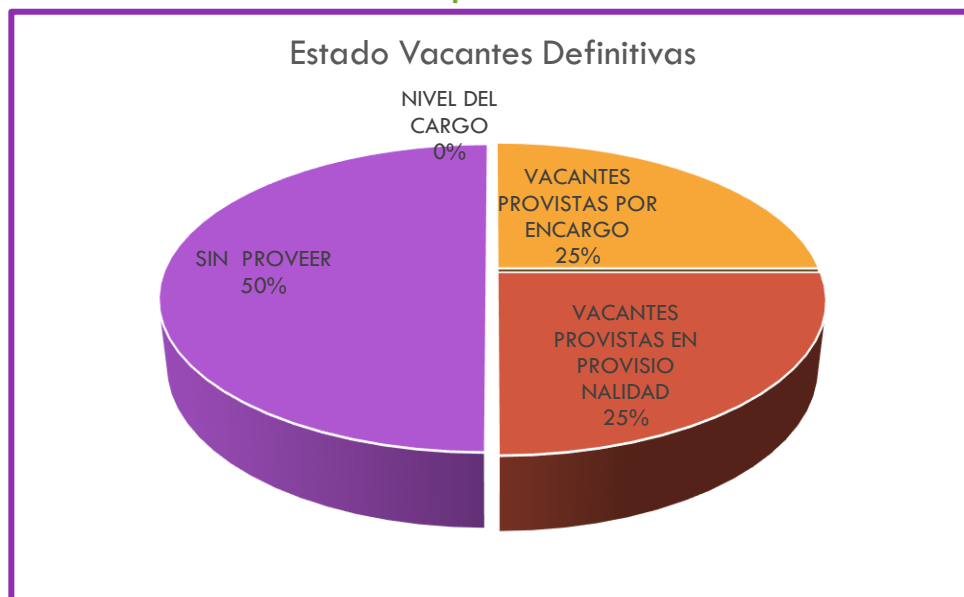


<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 20 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

<b>NIVEL DEL CARGO</b>	<b>TOTAL VACANTES DEFINITIVAS</b>	<b>VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO</b>	<b>VACANTES PROVISTAS EN PROVISIO NALIDAD</b>	<b>SIN PROVEER</b>
<b>PROFESIONAL</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>TECNICO</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>ASISTENCIAL</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL VACANTES</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

De acuerdo con la anterior tabla, en la planta de cargos de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos hay un total de 18 cargos en vacancia definitiva, de los cuales 50% está provisto de manera transitoria así: 25% por encargo y 25% en provisionalidad; el 50% restantes están si proveer como lo demuestra el siguiente gráfico:

**Gráfico No. 5 Estado de provisión vacantes definitivas**



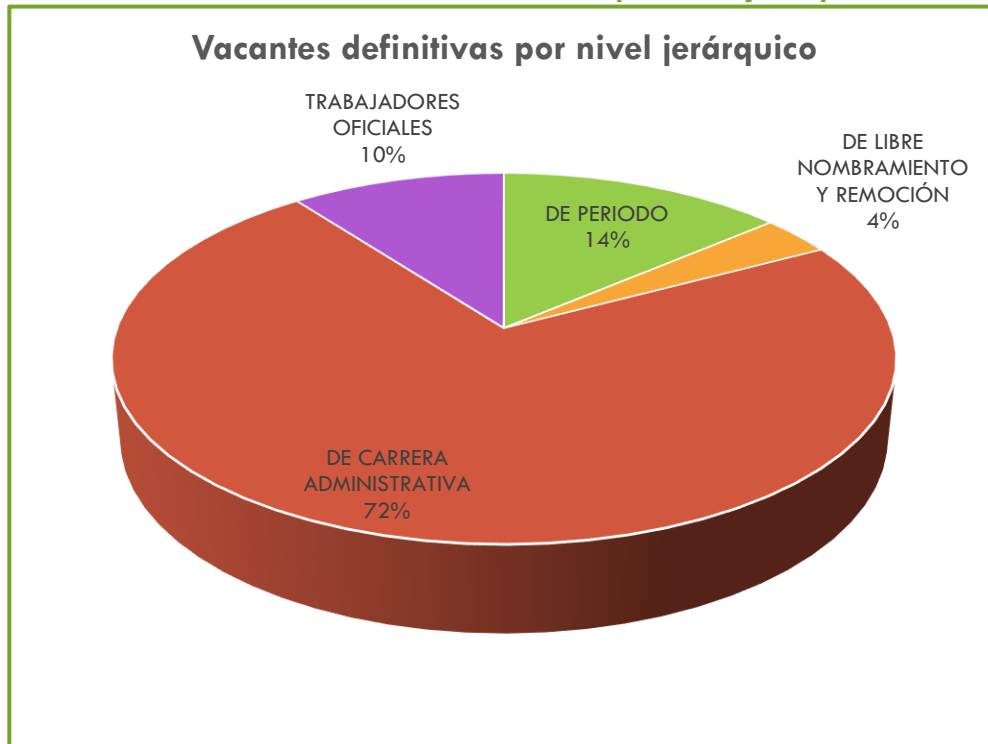
Se observa además en el cuadro, que de acuerdo al Nivel jerárquico del cargo el 47% pertenece al nivel profesional, el 24% al técnico y el 29% asistencia (gráfico



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 21 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

No 6

**Gráfico No. 6. vacantes definitivas por nivel jerárquico**



Existe un cargo de Carrera Administrativa en vacancia temporal, debido a que su titular se encuentra encargado como Secretario ejecutivo

Tabla No. 4.- Cargos en Vacancia Temporal

NIVEL	CARGO	Código	No CARGO	Estado
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	Sin proveer
	<b>Total</b>		<b>1</b>	

### 9.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 22 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

## Objetivo

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano del Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad de las funciones y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los tramites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad

Para la elaboración del mismo, se debe realizar el análisis de la planta de personal actual del hospital, atendiendo los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

El plan de previsión de Recursos Humanos debe contener entre otros los siguientes aspectos: a) Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo, b) disponer de las personas apropiadas en los puestos correctos con las habilidades suficientes; c) medidas de cobertura (internas y externas); d) plan de acción.

Para la provisión transitoria de los empleos en vacancia definitiva se deberá hacer uso de las situaciones administrativas de derecho preferencial a Encargo y Nombramiento Provisional; así mismo se adelantará la Asignación de Funciones para garantizar el desarrollo de las funciones de los cargos que se encuentren vacantes, según se observa en la siguiente tabla

### **Tabla No. 5 Provisión transitoria de empleos de Carrera vacantes**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 23 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

NIVEL	CARGO	CODIGO	NO.	VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO	VACANTES PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	SIN PROVEER
PROFESIONAL	MEDICO ESPECIALISTA	213	2	0	0	2
	MEDICO GENERAL	211	2	0	0	2
	LIDER DE PROGRAMA	216	1	1	0	0
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	3	1	2	0
	<b>Sub Total Nivel Profesional</b>		<b>8</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	3	1	0	2
	TECNICO AREA DE SALUD	323	1	0	0	1
	<b>Sub Total Nivel Técnico</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	1	1	0	0
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	1	0	0	1
	AUXILIAR AREA SALUD	412	3	0	0	3
	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)	412	1	0	1	0
	<b>Sub Total Nivel Asistencial</b>		<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL</b>			<b>18</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>

### 9.1.3 Plan de Bienestar y Estímulos

El programa de bienestar Social del año 2023, estará dirigido a todos los trabajadores de la ESE, y será elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de los trabajadores y la condición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarcará en dos áreas a saber

- ✚ Área de protección y servicios sociales
- ✚ Área de programa de seguridad social integral

### Objetivo Plan de Bienestar

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la ESE Hospital Regional San Marcos y sus funciones, generando espacios de conocimiento esparcimiento e integraciones



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 24 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

familiares, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y logro de los valores institucionales.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores

- ✚ Programa de recreación
- ✚ Programa de Estilo de Vida Saludable
- ✚ Teletrabajo
- ✚ Programa de Prepensionados
- ✚ Programa de Convivencia Institucional
- ✚ Actividades socio – culturales
- ✚ Programa de Seguridad Social Integral
- ✚ Programa de reconocimiento e incentivos
- ✚ Programa de recreación y Deporte

### **Objetivo Estímulos**

Motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales

Para dar cumplimiento a este objetivo se deberán establecer los criterios para seleccionar los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo

De igual manera se deberá hacer reconocimiento público a aquellos servidores y colaboradores que tengan mayor tiempo de servicio a la entidad

### **9.1.4 Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo**

#### **Objetivo**

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos,





<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 25 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Así mismo y en el contexto de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, se definieron y ejecutarán las actividades suficientes para adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 26 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

### **9.1.5 Plan de Capacitación**

#### **Objetivo**

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y estudiantes que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2023 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2023 de la ESE Hospital Regional de ii Nivel de San marcos, estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

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 la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2023, donde se actualizarán los temas misionales del Hospital de acuerdo con la necesidad

### **9.1.6 Plan de Inducción y Reinducción**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 27 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

## **Objetivo**

Facilitar la adaptación e integración del nuevo empleado y/o contratista a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, cuente con un equipo de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones con un sentido de pertenencia, con el objetivo final de enfocar nuestros esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción y reinducción 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.

El Plan de Inducción y Reinducción de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, es una propuesta orientada a ofrecer una herramienta que consienta a la institución, como entidad, para lograr que sus empleados y contratistas se adapten y se identifiquen con ella, para mantener los elevados estándares de calidad de servicios y para formar y conservar empleados y contratistas eficientes, altamente motivados y estimulados

La inducción debe hacerse en la semana siguiente a la posesión del nuevo servidor público o de la suscripción del contrato. La reinducción deberá establecerse con la participación de todos los funcionarios del Hospital, preferencialmente, se sensibiliza y actualiza con los cambios, tendencias y aplicación de nuevas normas, legislación y otras, determinadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Salud, entre otros estamentos públicos. Hay que tener claro que en todo caso las actualizaciones se deben dar cada vez que se presente una reforma legislativa que afecte el normal desarrollo de la entidad o del servidor público como parte del Estado

### **9.1.7 Estrategias Evaluación de desempeño.**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 28 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

La evaluación del desempeño es una herramienta de gestión institucional objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, cuyo resultado incide en el logro de las metas institucionales.

La evaluación de desempeño se convertirá en una herramienta de gestión, que permitirá medir el nivel de desempeño de los funcionarios de Carrera administrativa, de la E.S.E Hospital Regional de II Nivel de San Marcos y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios

Se busca la sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

#### **9.1.8 Estrategias Monitoreo y seguimiento del SIGEP.**

Promover en los funcionarios el plan de Monitoreo permanente del diligenciamiento y actualización de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP.

Se busca que los servidores públicos que trabajan en la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, registren, verifiquen, actualicen y consulten la información de su hoja de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, sobre su puesto de trabajo, tiempo de trabajo, entre otros. Lo que permitirá contar con información oportuna, veraz y confiable para la toma de decisiones institucionales en lo referente al talento humano.

#### **9..1.9 Proceso de Planeación del Talento Humano**

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

En la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 29 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

de personal, se basará en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP) su cumplimiento está a cargo de la Dirección de Gestión Humana en Coordinación con todo el nivel directivo de la entidad

El personal de nivel Directivo en coordinación con la Dirección de Gestión Humana debe satisfacer las necesidades de personal de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

El personal de nivel Directivo, en coordinación con la Dirección de Gestión Humana y las demás dependencias realiza los traslados de personal en la misma dependencia o entre ellas, sólo obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

La Dirección de Gestión Humana con acompañamiento del Director Financiero, realizará los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y así mismo debe generar las propuestas u opciones al Gerente de la entidad.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalúe el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad.

Dichos estudios deben ser coordinados por la Dirección de Gestión Humana, con



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 30 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

apoyo área financiera, los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente

### 9.1.9.1 Vinculación de Personal

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal

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

- ✚ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✚ **Permanencia:** donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
- ✚ **Retiro:** por excedentes de personal o por pensión.

#### ✚ **Ingreso**

Para el ingreso del servidor público, se cumplirá con el principio de mérito garantizan la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación. En cumplimiento de los objetivos institucionales, la oficina de Talento Humano verificará que el personal acredite los requisitos de perfil, calificación y competencias definidos para cada empleo en le

Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos., debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista

La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 31 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal y se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.

Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar el carnet de identificación durante la jornada laboral.

### **Permanencia**

Para Buscar el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que permita afianzar las competencias laborales y comportamentales para lograr un mejor desempeño en el cargo y lograr una prestación de servicio con calidad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, se adelantarán acciones de carácter motivacional con el reconocimiento e incentivos, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

Se evaluará el desempeño de los servidores para orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes

### **Retiro**

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, ya sea porque se pensionan, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de período o de libre nombramiento y remoción

Los procesos que se tienen pendientes en la desvinculación estarán orientados a



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 32 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

poder brindar un apoyo socio laboral y emocional a aquellas personas que por algún motivo ya han cumplido con el correspondiente tiempo laboral, de tal manera que puedan enfrentar el cambio con más facilidad, mediante un plan de desvinculación asistida, de forma que se obtengan mecanismos que permitan la transferencia del conocimiento de los servidores que de una u otra forma se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Las actividades a desarrollar pretenden dar cumplimiento, no solo a lo establecido a las disposiciones normativas que aplican a las instituciones del Estado relacionadas con el pre-retiro laboral, sino también a brindar una mejor calidad y eficacia en los servicios que se otorgan, así como a procurar la transparencia de las acciones y programas y contribuir a dignificar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios del hospital

Desde las perspectivas antes descritas, se pretende hacer del retiro laboral una etapa más en la vida de los funcionarios de esta institución, evitándoles traumatismos y orientándolos de manera integral en los aspectos prestacionales, sociales, psicológicos, familiares, médicos y de utilización del tiempo libre, siendo su objetivo promover en los funcionarios que se encuentren en la categoría de prepensionados, una jubilación satisfactoria en todos los ámbitos de la vida, mediante el fortalecimiento de las acciones requeridas para vivir plenamente el retiro laboral, en forma no traumática, lógica, asimilable y digna de ser disfrutada, preparándolos psicológicamente y entregando conocimientos financieros y de pensiones

## **10. ESTRATEGIAS DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO**

Dando cumplimiento a la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, se desarrolla a través de la siguiente estrategia



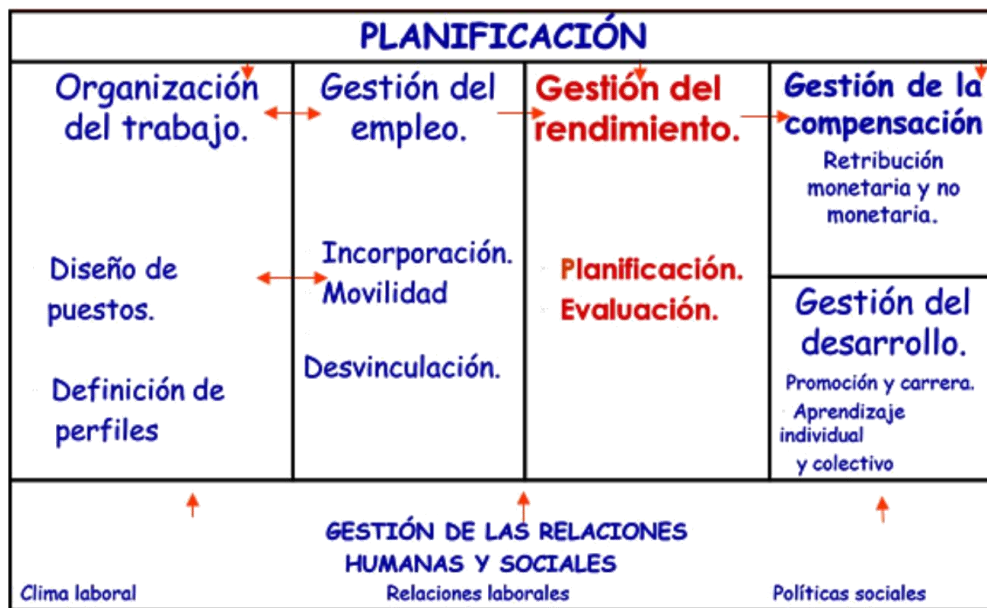


<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 33 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

Gráfico No. 7. Gestión de Recursos Humanos

# GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## ESTRATEGIA



Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Oficina de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

A continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2023 en la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, estas, comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro

### 10.1. Estrategias del Plan de Vacantes



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 34 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

El Grupo de Gestión de Talento Humano formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad.

## 10.2. Estrategias Plan de Previsión

El Grupo de Gestión de Talento Humano formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad.

:

### Actividades de Gestión

- ✚ Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo
- ✚ Proveer las vacantes en forma definitiva de acuerdo al plan anual de vacantes Proveer las vacantes de forma temporal oportunamente por necesidades del servicio, de acuerdo al plan anual de vacantes.
- ✚ Contar con mecanismos de verificación de servidores de carrera para ser encargados en otros cargos

## 10.3 Estrategias Plan de Bienestar y estímulos

La estrategia del plan de bienestar social y estímulos estará enfocada generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de manera que posibilite la identificación del servidor público con las funciones que realiza en la entidad, generando espacios de que permitan contribuir a su bienestar y motivación.

### Actividades de Gestión

- ✚ Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por niveles y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✚ Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y consolidar información sistematizada previamente normalizada, de asistentes a las actividades.
- ✚ Elaborar el plan institucional de Bienestar e incentivos: Programación, ejecución y evaluación con previo diagnóstico de necesidades.
- ✚ Desarrollar el programa de entorno laboral saludable

## 10.4 Estrategias Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 35 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2023, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ✚ Estilo de vida.
- ✚ Puesto de trabajo.
- ✚ Salud física.
- ✚ Riesgo Psicosocial

Continuar con los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al 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 servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores

### **10.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 36 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

### **Actividades de Gestión**

Elaborar plan institucional de capacitaciones: Programación, ejecución y evaluación con previo diagnóstico de necesidades

### **10.6 Estrategias Plan de Inducción y Reinducción**

La estrategia de inducción y reinducción ayudará a la adaptación de los Servidores Públicos, para familiarizarlos con las responsabilidades y exigencias del cargo o brindarles herramientas de actualización; para la motivación y orientación a fin de reforzar y generar el sentido de pertenencia y compromiso que asume como Servidor de la ESE Hospital Regional de II Nivel de San Marcos

Para realizar la inducción y reinducción se tienen presentes las siguientes actividades:

- ✚ Realizar inducción a todo el personal que ingrese a la institución
- ✚ Realizar entrenamiento en el primer mes posterior al ingreso y dejar registro del mismo
- ✚ Enviar información de los nuevos Servidores Públicos.
- ✚ Organizar y Programar Inducción General y Reinducción.
- ✚ Entrega de la invitación al Servidor Público. Aplica para Inducción y Re-inducción
- ✚ Recordar asistencia a la inducción y Re-inducción.

### **10.7 Estrategia Evaluación de desempeño.**

La estrategia se enfocará en verificar el cumplimiento de las diferentes etapas para evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa, en la Planta de Empleos la ESE Hospital Regional de II Nivel de San marcos, con base en el acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil

Estará dirigida a orientar a los responsables del proceso de evaluación del



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 37 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil

#### Actividades de Gestión

- ✚ Acuerdos de Gestión concertados y evaluados
- ✚ Evaluación de desempeño, con registro y en sus diferentes fases
- ✚ Hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual

### **10.8 Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP:**

El Grupo de Gestión de Talento Humano llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

### **10.9 Estrategias de Talento Humano**

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

### **10.10 Estrategia del Ingreso**

El proceso de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de los objetivos institucionales.

### **10.11 Estrategias del Desarrollo del Talento Humano**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 38 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

- ✚ Se determinarán las estrategias que favorezcan el desarrollo del talento humano, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia como parte del proyecto de cultura organizacional
- ✚ Realizar Reinducción a todos los servidores máximo cada dos años
- ✚ Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y consolidar información sistematizada previamente normalizada, de asistentes a las actividades.

#### **10.12 Estrategias del Retiro de empleados y desvinculación.**

- ✚ Favorecer un retiro en las condiciones administrativas adecuadas y conservando la integridad del servidor
- ✚ Elaborar entrevistas de retiro Gestión del conocimiento al restiro (conservación de la información y el conocimiento)

### **11 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:

#### **a) Implementación Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano):**

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento

Es una de las herramientas fundamentales que ayuda con el autodiagnóstico del trabajo realizado por GETH. Esta herramienta reúne el inventario de requisitos a cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política propuesta por MIPG para la dimensión del Talento Humano. Este autodiagnóstico interno será de vital importancia para la mejora continua y el seguimiento de la coordinación para la vigencia 2023.

#### **b) Indicadores de gestión Para la vigencia 2023**



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 39 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

Es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de las actividades planteadas, en el que se obtiene una magnitud la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

**Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.

**Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

**Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados

El jefe de Talento Humano realizará un fuerte trabajo en medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se autoanalice y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.

#### **c) Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.**

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación del hospital teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno

#### **d) FURAG (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión)**

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para



<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 40 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

#### **e) Sistema de Información y Gestión de Empleo Público –SIGEP.**

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo una vez esté totalmente implementado procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos, etc.

#### **f) Información revisión por procesos**

Se realizan diferentes actividades para obtener la respectiva información como:

- ✚ Realizar el seguimiento a la documentación del proceso
- ✚ Reportar el estado de indicadores
- ✚ Realizar el seguimiento al estado de acciones que incidan en el nivel de satisfacción del servicio.
- ✚ Realizar el seguimiento de correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, acciones de mejora y salidas no conformes.
- ✚ Revisar las inducciones y capacitaciones realizadas al Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

## **12 Responsabilidad**

Para la ejecución de este plan estratégico se debe contar con el compromiso de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área, liderados por los jefes de las oficinas de Talento Humano y planeación.





<b>HOSPITAL REGIONAL DE II NIVEL DE SAN MARCOS ESE</b>	<b>Versión 3</b>	<b>Documento Controlado</b>	<b>Página 41 DE 40</b>
<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL REGIONAL II NIVEL DE SAN MARCOS</b>	<b>Fecha vigencia 30/01/2023</b>	<b>Código PL GH-01</b>	

### **CONTROL DE CAMBIOS**

<b>FECHA</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
<b>05-01-2022</b>	2.0	Con base al decreto 612-2018 de realiza el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022.
<b>30-01-2023</b>	3.0	Con base al decreto 612-2018 de realiza el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023.