

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA
La Cumbre - Valle

VIGENCIA 2025

60-42.17

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	5
2.1.	ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO.....	5
	VISIÓN.....	5
	MISIÓN	5
	VALORES INSTITUCIONALES	5
3.	ALCANCE.....	6
4.	GENERALIDADES	6
5.	MARCO LEGAL.....	7
6.	OBJETIVOS.....	8
6.1.	OBJETIVO GENERAL.....	8
6.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
7.	DIAGNÓSTICO	9
8.	METODOLOGÍA	9
9.	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	10
9.1.	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	10
9.2.	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
10.	MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	11
10.1.	INGRESO.....	11
10.1.1.	SELECCIÓN:	11
10.1.2.	VINCULACIÓN.....	11
10.1.3.	INDUCCIÓN.....	12
10.1.4.	PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:	12

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 3 de 19

60-42.17	
ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	12
10.2. DESARROLLO	13
10.2.1. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	13
10.2.1.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
10.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	14
10.2.3. SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	15
10.2.3.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS:.....	15
10.2.4. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	16
10.2.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	16
10.3. RETIRO.....	17
11. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	17
11.1. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	18
11.2. ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN	18
11.3. IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN:.....	18
11.4. EVALUACIÓN LA GESTIÓN:	18
12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	18
13. SEGUIMIENTO.....	18
14. ANEXOS.....	19
15. CONTROL DE CAMBIOS	19

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 4 de 19

60-42.17

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre - Valle del Cauca y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, por este motivo se requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente a la entidad, de tal manera que genere confianza, para lo cual la entidad, se enfocara en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital y además es indispensable que los servidores tengan el compromiso del autocuidado, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, para que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

 E.S.E. HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 5 de 19

60-42.17

2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.1. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO

Se articula el plan de plan estratégico de talento humano con el objetivo estratégico número 3. *“Promover el bienestar integral del talento humano del hospital, garantizando condiciones laborales óptimas que fomenten la salud física, emocional y profesional de todos los colaboradores.”* del plan de desarrollo para la vigencia 2024-2028

VISIÓN

Consolidarnos como un Hospital con énfasis en los servicios de prestador primario, referente en la prestación Integral de servicios de salud de baja complejidad, centrados en las personas de acuerdo con sus necesidades, integrado con los demás actores del sistema, implementando el Modelo de Acción Integral Territorial humanizado y seguro, con enfoque de gestión sostenible por su eficiencia, responsabilidad social y amigable con el medio ambiente. Generado bienestar en el municipio de La Cumbre Valle.

MISIÓN

Satisfacer las necesidades de salud de la baja complejidad de nuestros pacientes, integrando la atención primaria en salud (APS), práctica clínica y la educación, en una permanente búsqueda de la excelencia para beneficio de la comunidad.

VALORES INSTITUCIONALES

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 6 de 19

60-42.17

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3. ALCANCE

El plan estratégico de la oficina de gestión del talento humano va direccionado a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Santa Margarita. Junto a todas las partes interesadas estratégicas que la componen hasta donde lo permita de normatividad vigente.

4. 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 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. 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.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 7 de 19

60-42.17

5. 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:

Ley 734 de 2002, (Artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.

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”.

Ley 1064 de Julio 26 de 2006, Por la cual se dictan 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

Decreto 1567 de 1998, Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1227 de 2005, (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Decreto 1083 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)

MIPG, Modelo Integrado de Planeación y Gestión Manual Operativo – Dimensión N°1

GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano

Acuerdo No. 006 agosto 29 de 2024, Por medio del cual se ajusta el plan de cargos de la E.S.E Hospital Santa Margarita.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 8 de 19

60-42.17

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano del Hospital Santa Margarita ESE de La Cumbre, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos 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.
- 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.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos estratégicos.
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 9 de 19

60-42.17

- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera

7. DIAGNÓSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual el hospital debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. 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.

8. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Santa Margarita de La Cumbre se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados. La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 10 de 19

60-42.17

9. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

El Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

El área de Talento Humano del Hospital liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

9.1. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre.

9.2. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

9.2.1. Identificación de Necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

60-42.17

10. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



10.1. INGRESO

El Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

10.1.1. SELECCIÓN:

Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre deberá 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.

10.1.2. VINCULACIÓN

siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, 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 provisión de los empleos está

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 12 de 19

60-42.17

sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

10.1.3. INDUCCIÓN

el Hospital adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

10.1.4. PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente el Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre, desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

Caracterización de los servidores:

A través de la encuesta de caracterización servidores públicos ESE Hospital Santa Margarita de La Cumbre. Realizada por *Google Encuestas*, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos:

La planta de personal aprobada para el Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre está conformada por un total de treinta y tres (33) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 13 de 19

60-42.17

NIVEL	TIPO DE VINCULACIÓN						TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	2					3
ASESOR	1						1
PROFESIONAL	2				4	1	7
ASISTENCIAL				7	8	3	18
TRABAJADORES OFICIALES							4
TOTAL	3	2	0	7	12	4	33

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 88%. Entre los cargos que se encuentran provistos, 4 se encuentra en vacancia definitiva, pero no se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 12 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo o nombramiento provisional.

10.2. DESARROLLO

El Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

10.2.1. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En el Hospital tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, Además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 14 de 19

60-42.17

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2025 se analizaron los siguientes insumos:

Anualmente la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación como resultado de las evaluaciones de desempeño.

Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de Talento Humano se encarga de realizar y priorizar el Plan de Capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los procesos/subprocesos y la Comisión de Personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

10.2.1.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada Subgerencia, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

10.2.2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes de este.

El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 15 de 19

60-42.17

De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación

10.2.3. SISTEMA DE ESTÍMULOS

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. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social

10.2.3.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS:

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

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

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 16 de 19

60-42.17

10.2.4. PLAN ANUAL DE VACANTES

El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil

10.2.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

- ✓ Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
- ✓ Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
- ✓ Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 17 de 19

60-42.17

10.3. RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, 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.

En esta etapa el Hospital Santa Margarita de La Cumbre E.S.E se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- ✓ Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- ✓ El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo.
- ✓ El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley

11. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2025 el Hospital Santa Margarita de La Cumbre E.S.E adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 18 de 19

60-42.17

11.1. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

11.2. ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN

como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

11.3. IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN:

Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

11.4. EVALUACIÓN LA GESTIÓN:

El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación de la Gestión del Talento Humano del Hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

13. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

 E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: GRH-pla-001
		Versión: 1
		Fecha de Actualización: 02/01/2025
		Página 19 de 19

60-42.17

14. ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recursos humanos.

ANEXO 3. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos y estímulos.

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 5. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo

15. CONTROL DE CAMBIOS

LABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Líder de Calidad – Asesora MIPG	Gerente

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
VERSIÓN	FECHA	PÁGINAS	SOLICITANTE	OBSERVACIONES
1	02/01/2025	19	Gerencia	Creación del documento por Juan Manual Chávez – Jefe de Oficina Administrativa y Financiera Revisado por Duvan Felipe Ochoa Toro – Líder de Calidad, Alix Arias – Asesora MIPG Aprobado por Aicardo Solís - Gerente