

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 1 de 26





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA



VIGENCIA 2021

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 2 de 26

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, presentado en este documento, tiene como fin definir y divulgar las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión del Talento Humano en la ESE HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPAOLEGRE – HUILA.

El Plan Estratégico está desarrollado conforme a la visión, misión y objetivos de la Entidad y está integrado con los planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional.



Todas las personas que prestan sus servicios a una Entidad, tanto Gerentes y Directivos Públicos, como los demás Servidores que forman los distintos Grupos de Trabajo, conforman el Talento Humano de esa Entidad y, por lo tanto, constituyen el Capital Humano con carácter propositivo y proactivo.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso

Por lo tanto, el contar con funcionarios hábiles, idóneos, íntegros, competentes, y comprometidos con una vocación de servicio, y la unión de sus esfuerzos como propósito permanente, con el fin de prestar un servicio público esencial de manera continua, regular, uniforme, de acuerdo a las necesidades sociales de la comunidad y ajustada su actividad a la legislación vigente con apego a sus funciones y deberes y así, contribuir de manera significativa, al logro de los Objetivos Institucionales y planes, siendo leales a la Misión y la Visión como ejes fundamentales de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila. Además, de un desarrollo armónico de la cultura organizacional, principios y valores, ética pública, responsabilidad social, objetividad, políticas de Buen Gobierno para la administración de la Entidad, alcanzando moralidad administrativa, conlleva necesariamente a la realización de procedimientos que permitan la vinculación de personal que cumpla con las Políticas, Estándares e Indicadores Estatales de Gestión del Recurso Humano, fortaleciendo los métodos de selección e innovación de prácticas para implementar el proceso de mejoramiento continuo, tendiente a optimizar una actitud de servicio con calidad, confianza, cooperación, competitividad, dinamismo, probidad, honestidad, respeto, tolerancia, diligencia, idoneidad, autocontrol, eficacia, eficiencia, imparcialidad, transparencia, asertividad, fiabilidad, con actitud laboral positiva, productividad y trabajo en equipo del Talento Humano.

En este sentido se resalta la apreciación de Francisco Longo en el Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil, donde dice que la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado, cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 3 de 26

miras a generar los resultados esperados; en este sentido el Plan Estratégico busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.



El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permite gestionar adecuadamente el ciclo del Servidor Público (Ingreso, Permanencia y Retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del Derecho Fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el Ingreso y Permanencia de los Servidores garantizando el Principio de mérito en la Provisión de los Empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Precisamente, en el Plan Estratégico, se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos, así: **Ingreso**: que comprende los procesos de vinculación e inducción, **Permanencia**: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes; y, **Retiro**: que comprende las situaciones generadas por desvinculación.

El Plan Estratégico de Talento Humano para la ESE HOSPITAL DEL ROSARIO DE CAMPOALEGRE – HUILA, desarrolla acciones efectivas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y a obtener unos mejores estándares de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios del Derecho Fundamental de la Salud, como un Derecho autónomo, en virtud de la Ley 1751 de 2015.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 4 de 26



OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la planeación estratégica del talento humano de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila, desarrollando y evaluando la Gestión del Talento Humano, contribuyendo, al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Coordinar, articular y aunar esfuerzos entre los actores que impactan en la estrategia del talento humano de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, para el logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la Institución va a desarrollar para potenciar el talento humano y mejorar las relaciones humanas al interior de la Entidad.
- Organizar y racionalizar la gestión de Talento Humano, fomentando el desarrollo permanente de los funcionarios durante su vida laboral en la Institución.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Implementar el Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios
- Contar con el Plan de Previsión del Talento Humano que defina las necesidades de talento humano y la provisión de los funcionarios.
- Contar con el Plan de Bienestar Social e Incentivos, buscando mejorar la calidad de vida laboral.
- Gestionar la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios de carrera, con la metodología vigente y en los términos establecidos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 5 de 26

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente, de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila.

RESPONSABLE:

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Jefes de Área, Profesional Universitario Técnico Científico, Profesional universitario del área Administrativa y Financiera.

DEFINICIONES:

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 19961 al definir al servidor público así:

"Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la



comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento". "

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

"Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de

1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 6 de 26

realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública."

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define como "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".

MARCO LEGAL



Dentro de las recomendaciones consignadas en la "Carta Iberoamericana de la Función Pública", la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

- Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrasta las necesidades detectadas con sus capacidades internas e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.
- La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.
- Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaz de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 7 de 26

- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los Planes Estratégicos de Talento Humano se encuentra en la Ley 909 de 2004, en el Decreto Nacional 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Precisamente el Literal a) del Numeral 2º del Art. 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las Entidades deberán, a través de las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los Planes Estratégicos de Recursos Humanos.



Mientras que el Art. 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el Art. 1º del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que la Políticas de Desarrollo Administrativo establecidas en la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Art. 2.2.22.3 Ibídem, adopta como una de las Políticas de Desarrollo Administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada 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; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El Art. 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el Art. 1º del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberá integrar al Plan de Acción, los Planes Institucionales y Estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales.

De conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el Sector Público Colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Planeación Estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los Servidores Públicos dentro de la Entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la Entidad y ser un referente para la definición de Planes,

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 8 de 26

Programas y Proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los Servidores Públicos.

Con relación al Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Literal b) del Numeral 2º del Art. 15 y el Numeral 1º del Art. 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las Entidades deberán formular y adoptar anualmente los Planes de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.



El Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, tiene como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

En lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del Art. 3º del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las Entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación; y en el Art. 34 señala que el Jefe de cada Entidad deberá adoptar y desarrollar internamente Planes Anuales de Incentivos Institucionales, de acuerdo con la Ley y los Reglamentos.

La Ley 909 de 2004 y el Decreto Nacional 1227 de 2005, modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005 y compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los Planes Anuales de Capacitación y los Programas de Estímulos, así como aspectos relacionados con los Beneficiarios de los Programas de Educación no formal, de Educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

La Ley 1960 de 2019, por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, en cuanto a la Provisión de Empleos el Art. 2º establece: *“El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así: **ARTÍCULO 29. Concursos.** La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.”.*

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 9 de 26

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



MISION: Somos una ESE acreditada por la UNICEF como Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia – IAMI; que presta servicios de salud con altos estándares de calidad, que garantiza una atención eficaz, efectiva y oportuna a nuestros usuarios.

VISION: En el año 2028 seremos, una organización que presta servicios de primer nivel y segundo nivel de atención, reconocidos por el mejoramiento continuo de sus procesos, centrada en el usuario y su familia, fortalecimiento del talento humano, innovadores en la prestación de servicios de salud, con auto sostenibilidad económica y rentabilidad social.

PROPÓSITOS:

- ✓ Compromiso en la gestión de su rol misional.
- ✓ Garantizar capacitación y actualización.
- ✓ Mantener el fomento a una población saludable.
- ✓ Garantía de excelentes servicios de atención y prevención en salud.
- ✓ Mejoramiento de un sistema de desarrollo organizacional.
- ✓ Mejoramiento de condiciones laborales, en cuanto a su economía y compensación.
- ✓ Mejoramiento de la salud y estilos de vida de la población
- ✓ Garantizar las tecnologías de la información y la comunicación en salud actualizadas para el mejoramiento del hospital.
- ✓ Trabajar con sentido social y humano.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 10 de 26



VALORES INSTITUCIONALES:

- ✓ Compromiso: Lo damos todo para lograr nuestros objetivos.
- ✓ Cumplimiento: Nos permite llegar lejos como personas, organización y conseguir lo que anhelamos. Adquirimos compromisos, sinceros para concluirlos, es tomar responsabilidades y actuar en consecuencia a ellas.
- ✓ Disciplina: Tenemos la capacidad para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas.
- ✓ Equidad: Tratamos a todos por igual, independiente de su clase social, raza, sexo o religión.
- ✓ Respeto: Reconocemos y toleramos las creencias, actuaciones, sentimientos y motivos de las personas.
- ✓ Responsabilidad: Asumir las consecuencias de nuestros actos y cumplir con nuestros compromisos y obligaciones ante los demás.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

- ✓ Vocación de servicio: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.
- ✓ Trabajo en equipo: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida, para multiplicar el logro de resultados en búsqueda de los objetivos y metas comunes.
- ✓ Excelencia del servicio: Mantener siempre una actitud de servicio frente a nuestros clientes internos y externos, buscando solucionar de manera oportuna sus necesidades.
- ✓ Prospectiva de Gestión: Buscamos con nuestras actividades diarias alcanzar el nivel máximo de calidad, eficiencia y efectividad en nuestros compromisos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 11 de 26

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

1. Política Estratégica de Gestión del Talento Humano: El diseño e implementación de Políticas de Desarrollo de Talento Humano constituyen un proceso fundamental mediante el cual la E.S.E Hospital del Rosario concibe el talento humano como el activo más importante de nuestra organización y un factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados, buscando siempre como propósitos y objetivos fundamentales la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro).

2. Política de Gestión Económica y Financiera: Fortalecer el Sistema Financiero y contable de la Institución a través de sistemas de planificación, costeo y de control que le garantice la rentabilidad económica y social.



3. Política Integral de Gestión de Calidad: Estamos comprometidos con un modelo de prestación de servicios de salud con enfoque de riesgos que integren los sistemas de calidad, estableciendo su Transversalidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad y a los compromisos que la institución suscriba, buscando incrementar la satisfacción de nuestros usuarios; promoviendo una cultura de autocontrol, la mejora continua de los procesos, una filosofía de trabajo soportada en los principios y valores institucionales, un comportamiento seguro y responsable frente al medio ambiente y una cultura de salud ocupacional que promueva ambientes de trabajo saludables, reduciendo los factores de riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de nuestros clientes.

4. Política de Gerencia Tecnologías de Información y Comunicación: Estamos comprometidos en satisfacer las expectativas tanto de los usuarios externos como internos de la tal manera que los diferentes procesos adopten buenas prácticas que permitan garantizar la confiabilidad, oportunidad, confidencialidad, seguridad y acceso a la información.

5. Política de Humanización y Seguridad del Paciente: Las personas que trabajamos en el hospital del rosario estamos comprometidos con la promoción de un ambiente de atención en salud seguro para el paciente y su familia, a través de una cultura de seguridad que estimule el reporte, análisis y seguimiento de los eventos adversos, articulado con los programas de Tecnovigilancia y Fármaco-vigilancia, enfocándonos hacia la gestión de los riesgos potenciales, siendo oportunos en la identificación, análisis, valoración y mitigación de los mismos, de acuerdo a la normatividad vigente.

6. Política Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia (IAMI): como institución acredita IAMI, tenemos como compromiso, el mejoramiento continuo de los indicadores en cada una de las acciones para mejorar el estado de salud y nutrición de madres gestantes lactantes, niñas y niños y en consecuencia avanzar en el cumplimiento de sus derechos y en el logro de los objetivos del desarrollo del milenio.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 12 de 26

7. Política de Renovación Tecnológica, Modernización de Infraestructura, Dotación y Mantenimiento Hospitalario: La E.S.E. Hospital del Rosario se compromete con la gestión de la tecnología e infraestructura, de tal forma que responda a las necesidades de los usuarios, con enfoque a la gestión del riesgo y orientada a la eficiencia y efectividad de la prestación del servicio, buscando siempre el fortalecimiento de la Oferta de Servicios Asistenciales.

8. Política de Fortalecimiento de la Salud Pública: Estamos comprometidos con la ejecución de políticas en salud pública y programas de promoción y prevención que impacten a nivel individual y colectivo con indicadores de salud positivos que contribuyan al mejoramiento de indicadores de condiciones de vida, bienestar y desarrollo.



9. Política de Contingencia Epidemiológica: Nos comprometemos a cumplir los protocolos, orientaciones y lineamientos emitidos por el ministerio de salud, ente territorial departamental para contribuir al control y protección de los habitantes ante la propagación del Virus pandémico y a la contención o mitigación de los efectos del contagio del SARS-CoV-2 o COVID19.

ESLOGAN DE LA PRESENTE ADMINISTRACIÓN DE LA ESE: “RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD”.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

- ✓ Vocación de servicio: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.
- ✓ Trabajo en equipo: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida, para multiplicar el logro de resultados en búsqueda de los objetivos y metas comunes.
- ✓ Excelencia del servicio: Mantener siempre una actitud de servicio frente a nuestros clientes internos y externos, buscando solucionar de manera oportuna sus necesidades;
- ✓ Prospectiva de Gestión: Buscamos con nuestras actividades diarias alcanzar el nivel máximo de calidad, eficiencia y efectividad en nuestros compromisos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 13 de 26

POLÍTICA DE INGRESO:

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Gestión del Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

Selección:

- Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza un estudio y análisis de la hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.



Vinculación:

- La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley, de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
- La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la Gerencia de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila.
- 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 carné de identificación durante la jornada laboral.
- No se puede tener al servicio de ningún funcionario o dependencia, personal de la institución o no vinculado a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

POLÍTICA DE GESTIÓN:

El área de Gestión del Talento Humano orienta y apoya al personal, para el cumplimiento de las normas y directrices vigentes aplicables en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la organización, con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 14 de 26

Situaciones Administrativas:

- Los Jefes y Coordinadores de la correspondiente área, son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, con el fin de reportar oportunamente al área de Gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina.

- Cada Coordinador del servicio debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 15 de noviembre de cada año. Estos planes serán consolidados en el área de Gestión del Talento Humano.

- La jornada laboral establecida para todos los funcionarios es de acuerdo a las horas semanales establecidas. Para el personal que no labora por el sistema de turnos es de las 7am a 12 Pm y de 2pm a 6 pm horas de lunes a jueves; el viernes es hasta las 17 horas. Para el personal que labora por el sistema de turnos se distribuirán las 44 horas semanales de acuerdo con las necesidades del servicio y horarios de atención.

- No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o

conveniencias personales; sin embargo, en eventos especiales se podrá autorizar un horario diferente al establecido, en todos los casos a través del jefe inmediato.



- Por necesidades del servicio y a fin de atender en forma eficiente y eficaz la prestación del mismo, es necesario en algunas ocasiones extender el horario de atención, lo cual se encuentra dentro de las obligaciones de los servidores públicos.

- Los cambios de turno, deben ser justificados, concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización, entre personal de planta que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mínimo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar más de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional ni trabajo suplementario. Mensualmente no se autorizarán más de tres cambios de turno por funcionario.

Administración y Archivo de Historias Laborales:

- Para la administración y archivo de las Historias Laborales, el área de Gestión del Talento Humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 15 de 26

- La producción está relacionada con cada uno de los tipos documentales que se reciben y van a conformar el expediente.
- El procedimiento de organización consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la Historia Laboral y la elección del método para la ordenación de dichos documentos.
- La recuperación, entendida como la implementación de medios manuales o automatizados que permitan la oportuna localización de los expedientes.
- La consulta de las Hojas de Vida debe realizarse en el área de Gestión del Talento Humano con el acompañamiento de un funcionario del área administrativa y teniendo en cuenta el nivel de acceso, personas o entidades que eventualmente podrían acceder a la información conforme a la política de confidencialidad de los registros.
- El préstamo de las Historias Laborales se hará únicamente al Gerente y Subgerencia Administrativa y Financiera; realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.
- Las Historias Laborales no podrán ser retiradas de la institución ni trasladadas de una instalación a otra, salvo bajo la custodia del profesional coordinador del área de Gestión del Talento Humano para inspecciones oculares requeridas por un Juzgado.
- Las Historias Laborales, por contener datos personales, son de acceso reservado tanto en el Archivo de Gestión como en el Archivo Pasivo.
- Los tiempos de conservación y retención, y, las formas de destinación final serán los que se establezcan en el respectivo procedimiento.



Confidencialidad de los Registros de Recursos Humanos:

- La responsabilidad y custodia de las Hojas de Vida, Historias Laborales e Historias Clínicas Ocupacionales está a cargo del área de Gestión del Talento Humano y todo el personal que labora en ésta debe proteger la reserva de carácter

Constitucional, el respeto por el Derecho a la Intimidad y al Habeas Data de sus titulares.

- El personal del área de Gestión del Talento Humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuado; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de intereses particulares.
- A la información de las hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador, el personal del área de Gestión del Talento Humano, los funcionarios

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 16 de 26

encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y la Ley.

- Los documentos y registros de la Historia Laboral de acceso restrictivo son los relacionados con: la hoja de vida, evaluaciones psicotécnicas, salarios y prestaciones, evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.
- Para que un tercero acceda a información o documentación de una Hoja de Vida o Historia Laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud.
- Los registros en las Hojas de Vida y los documentos en las Historias Laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados.

POLÍTICA DE DESARROLLO:



Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, el área de Gestión del Talento Humano actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los Clientes Internos, articulando los procesos propios del Área.

Evaluación del Desempeño:

- El desempeño laboral de la totalidad del personal de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, 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.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia, control, formación, seguimiento y capacitación que le han sido asignadas dentro de este Proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

Formación y Capacitación:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente



	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 17 de 26

- Conforme a lo establecido por la Constitución y la Ley, y en respuesta a las necesidades identificadas, la Entidad formula con vigencia de un año, un plan institucional de formación y capacitación en competencias laborales, con cobertura general y participación de la comunidad hospitalaria.
- El Plan de Capacitación será orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional individual y el mejoramiento de la prestación en los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
- El plan institucional de formación y capacitación, se debe elaborar con la participación del Personal, con la aprobación de la Gerencia.
- Los programas de inducción, reinducción y entrenamiento forman parte del plan institucional de formación y capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los funcionarios.
- La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de formación y capacitación.
- Para autorizar la asistencia a los eventos de formación y capacitación, cada coordinador de área debe tener en cuenta criterios de conveniencia de acuerdo con las necesidades y la afinidad entre las funciones desempeñadas y el evento solicitado.
- En la contratación de actividades de formación y capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, técnicas, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
- Los Programas de Entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer, para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

Estímulos:

- 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 propenden por el mejoramiento continuo 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 la 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 18 de 26

- En el desarrollo del Plan de Incentivos de la Institución se reconocen y premian los resultados del desempeño laboral individual y colectivo, propiciando una cultura de trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Convivencia Laboral:



- El talento humano de la Institución está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral.
- Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro de la institución como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia sí mismo y hacia los clientes internos y externos.
- El talento humano de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, aporta tanto sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo, demostrando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo; como ideas que contribuyan a la armonía, a la resolución de conflictos y respetando al mismo tiempo, las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores.
- La Institución, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de funcionarios, atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones, de conformidad con lo establecido en las normas.
- La E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, promueve y facilita espacios de reflexión que se conviertan en hábito, para permitir la normalización del dialogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional y la convivencia en los puestos de trabajo.

Seguimiento, acompañamiento y Supervisión del Personal:

- Los superiores inmediatos de todo el personal, desde cada unidad funcional apoyan, acompañan, hacen seguimiento y supervisan en forma objetiva, y basados en evidencias, la labor diaria realizada por el personal a su cargo.
- Los jefes inmediatos o coordinadores de cada dependencia realizan la programación y verificación del cumplimiento de actividades, horarios, jornada laboral y turnos del personal a su cargo, acordes a la necesidad del servicio y asegurando la prestación oportuna de los mismos.

La Política de Desarrollo, permite la capacitación con los programas de inducción, reinducción, actualización y entrenamiento, que incluye tres ejes fundamentales a saber:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 19 de 26

a. Fortalecimiento de los procesos de capacitación y educación continua: Entendida como una estrategia para mejorar los conocimientos, las competencias laborales y comportamentales y en general, la empleabilidad de los funcionarios.

b. Evaluación del desempeño, autoevaluación y programas de auditorías: Permite el fomento de la cultura del autocontrol, de la evaluación y autoevaluación como herramientas de mejoramiento continuo, en el ámbito personal y laboral.

c. Mejoramiento de los mecanismos de información, comunicación y diálogo: Propiciando una mayor participación proactiva y compromiso del cliente interno en la gestión de la entidad y promoción de espacios de crecimiento personal y de encuentros que impulsen la cooperación, el trabajo en equipo, el beneficio conjunto y la apropiación de los principios y valores institucionales.

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN:

Retiro:



- Con relación a la desvinculación de empleados la entidad, se sujeta a lo establecido en la Constitución y la Ley. 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 Gestión del Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada y el inventario de su puesto de trabajo.
- La E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tenga derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

PREVISION DEL TALENTO HUMANO “VACANTES”

La E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre - Huila realizó en los términos contemplados en el acuerdo tripartito suscrito entre las partes Departamento del Huila, Ministerio de Salud y Protección Social, y la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre -Huila, mediante Convenio número 191 de 2004, el cual contempla el programa de modernización y reactivación de las Empresas Sociales del Estado, estructuró su planta de personal donde no se podría realizar nombramientos en las vigencias de (2004 – 2014) hasta cuando fuese liquidado dicho convenio, que hasta la fecha no se ha liquidado por lo tanto no existe y no aplica para la institución la disponibilidad de vacantes.

Es así como la Ley 909 de 2004, establece en su Artículo 15, como función de las Unidades de personal “(...) b) *Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo*

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 20 de 26

de la *Función Pública, información que será utilizada para la planeación del talento humano y la formulación de políticas. (...)*".

Gestión del Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta, cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes áreas de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, a través de reubicaciones laborales en la entidad, de acuerdo a las funciones y responsabilidades de cada área, según el Manual de Funciones y Competencias Laborales.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Objetivo General:

El Programa de Inducción tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, 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 la E.S.E.

Objetivos Específicos:



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

INDUCCIÓN GENERAL:

Generalidades:

El proceso de Inducción consiste en dar a conocer al nuevo personal los principales aspectos de la organización.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 21 de 26

El desarrollo del proceso de Inducción proporciona información organizada y adecuada, evitando posteriores traumatismos, ya que define conductos regulares y es la base sobre la cual se construye el sentido de pertenencia y compromiso hacia la entidad; de él depende en gran parte el desempeño posterior del colaborador y es factor determinante del rendimiento, la calidad del trabajador y el comportamiento laboral del funcionario; aspectos que posteriormente serán objeto de evaluación para permitir su permanencia o no en el cargo.

La Inducción general comprende la recepción de los colaboradores, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional.

El Programa de Inducción dirigido a iniciar al colaborador en su integración a la cultura organizacional, deberá implementarse inmediatamente se oficializa la vinculación (firma del contrato o acto de posesión del cargo) o inmediatamente se inicia la relación laboral, antes de tomar su lugar en el cargo para el cual se vinculó independientemente del tipo de vinculación.

Toda persona que ingrese a la institución a desempeñar cualquier actividad laboral, independientemente del tipo de vinculación participará del programa de Inducción general y específico.



El Programa de Inducción General es ejecutado, evaluado y reformulado de acuerdo a las exigencias de la dinámica institucional.

Los requisitos mínimos que debe cumplir el programa de inducción, entre otros, son:

- **Inmediato:** La inducción se debe realizar tan pronto se vincule el funcionario con la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, con el fin que se informe a tiempo de la información requerida para el buen desempeño de sus funciones.
- **Completo:** El Programa de Inducción suministrará al funcionario toda la información necesaria que debe conocer de la Institución.
- **Técnico:** Las personas que dirijan la Inducción deben tener solidez conceptual respecto a los temas que se traten, utilización de metodología flexible y de fácil entendimiento.
- **Participativo:** El Programa de Inducción deberá utilizar pedagogías que involucren a los nuevos funcionarios a participar activamente y que puedan expresar sus dudas e inquietudes.

Metodología:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 22 de 26

La Inducción General se brindará a través de Seminarios, en el auditorio de PyP de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, para el personal de planta, contratistas OPS con la participación de los directivos y profesionales de la Institución.

Periodicidad de la Inducción: De acuerdo a la necesidad.

Duración: Entre 6 horas, distribuidas de acuerdo a la duración de los temas en un (1) día, con horarios de: 7:00 a.m. a 12:00 m. o 02:00 p.m. a 06:00 p.m.

Programación: El Seminario de inducción se realizará según programación enviada por el Área de Gestión del Talento Humano a cada una de las dependencias, de manera mensual, en el horario de 7:00 a.m. - 012:00 m. o 02:00 p.m. a 06:00 p.m.

Proyecto: El Área de Gestión del Talento Humano desea direccionar este proceso a una metodología virtual, con el objetivo de permitir al funcionario realizar las actividades correspondientes al seminario de inducción y reinducción por este medio.

Certificado de Asistencia: A todos los asistentes al Seminario se les entregará certificado de asistencia para la hoja de vida, firmado por la Profesional de Gestión del Talento Humano y el Gerente.

Apoyo Institucional: Contar con el apoyo de los profesionales líderes de los procesos, de los Jefes de Oficina y del Gerente.

Material de apoyo: En el desarrollo del Seminario de Inducción General, se hace entrega a los asistentes de plegables correspondientes a algunos de los temas desarrollados y se procura realizar las presentaciones de manera didáctica y dinámica.



INDUCCIÓN ESPECÍFICA:

Está a cargo del jefe inmediato y los Coordinadores de área, donde se encuentra ubicado el cargo. Este proceso se verificará mediante una lista de chequeo, diseñada por el Área de Gestión del Talento Humano, a los quince días del ingreso del nuevo funcionario.

La información que se brinde sobre el puesto de trabajo, debe comprender como mínimo los siguientes aspectos:

1. Reconocimiento área de trabajo.
2. Conocimiento interpersonal de los compañeros de trabajo.
3. Horario de trabajo y funciones.
4. Procesos, Procedimientos, Informes, Documentos, Registros y trámites administrativos.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 23 de 26

5. Costumbres propias del trabajo.
6. Relaciones con otras áreas.
7. Planes: Operativo, de Mejoramiento, entre otros.
8. Concertación de Objetivos para Evaluación del Desempeño.
9. Entrenamiento en los cargos para los cuales esté definido por habilitación o en el Manual de Calidad del Área.

La Inducción específica en el cargo, se realiza por parte de los responsables de cada dependencia, quienes determinan la duración de la misma.

Este proceso será articulado con el Área de Gestión del Talento Humano, mensualmente, a donde se remitirá certificación del desarrollo del programa específico.

El programa de Inducción Especifico debe estar debidamente documentado en los diferentes servicios y remitirse copia al Área de Gestión del Talento Humano.

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN



Objetivo General:

Actualizar al personal vinculado a la entidad sobre la normatividad legal vigente, reorientar el personal a la cultura organizacional y capacitarlo sobre cualquier reforma en la organización, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia.

Objetivos Específicos:

- Informar a los colaboradores sobre la reorientación de la Misión institucional, así como los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del colaborador al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con respecto a la entidad.
- Facilitar los conocimientos a los colaboradores de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Informar a los colaboradores acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 24 de 26

METODOLOGÍA:

Generalidades:

El Programa de Reinducción, está dirigido a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila, con el fin de actualizarlos sobre la normatividad legal vigente, se llevará a cabo en el sitio y hora estipulada por la Institución.

El programa de Reinducción contará con el apoyo de los Directivos, Asesores y Profesionales, que de acuerdo con su perfil sean seleccionados para el efecto.



Los participantes se clasifican, de acuerdo a los temas, de manera que puedan aprovechar al máximo las exposiciones y dinámicas, de cara a un adecuado desarrollo del programa.

Exposiciones sencillas y sólidas de las temáticas que estarán a cargo de las Oficinas de Planeación y Calidad, Jurídica, Control Interno, Talento Humano, Atención al Usuario, Seguridad y Salud en el trabajo.

Periodicidad de la Reinducción:

Los eventos de Reinducción se llevarán a cabo Semestralmente en la fecha establecida, de acuerdo a los registros de inscripción y contenido de los temas programados con anterioridad conforme a las necesidades.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 25 de 26

PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE 2021 DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021



Como resultado de los análisis, se determinó el siguiente plan de cargos para la planta permanente para los meses de enero a diciembre de 2021, con su respectivo manual de funciones:
La proyección presupuestal de la planta permanente para la vigencia 2021 es la siguiente:

PERSONAL DE PLANTA ACTUAL DE LA ESE 2021

CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL, CARGOS PLANA	ASIGNACION BASICA
NIVEL DIRECTIVO				
GERENTE	085	20	1	\$6.374.108
NIVEL PROFESIONAL				
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	219	18	1	\$3.961.306
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA ASISTENCIAL	219	18	1	\$3.961.306
PROFESIONAL AREA ASISTENCIAL ODONTOLOGIA	214	18	1	\$2.292.910
NIVEL ASISTENCIAL				
SECRETARIA DE GERENCIA	440	10	1	\$1.667.177
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	412	15	1	\$2.014.975
AUXILIAR ENFERMERIA AREA DE LA SALUD	470	15	1	\$2.014.975
TRABAJADORES OFICIALES				
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	10	1	\$1.274.031
			TOTAL	10

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"

Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 01-01-2021	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 02	Página 26 de 26

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

VIGENCIA: 04-01-2021		CODIGO: GTH-FO-25			VERSION: 01		PAG: 1/1
AÑO: 2021							
EJE ESTRATEGICO	ACTIVIDADES	OBJETIVO	INDICADOR	META	RESPONSABLE	FECHA DE EJECUCION	OBSERVACIONES
Gestión integral del talento humano	Actualizar y publicar el plan estratégico de Talento Humano	Describir las estrategias institucionales referentes al plan estratégico de recursos humanos para la vigencia 2021	Documento actualizado y publicado	100%	Área de Talento Humano	Enero de 2021	
Gestión integral del talento humano	Realizar evaluación de desempeño laboral y concertación de compromisos laborales y comportamentales	Efectuar la medición del potencial del personal mediante el desarrollo de sus tareas, Estableciendo criterios y estándares para medir la productividad .	Evaluación del personal	100%	Administrativa y Financiera / Talento Humano	Febrero y Agosto 2021	
	Realizar un informe de evaluación del desempeño con la información relacionada con las calificaciones del último periodo	Efectuar la medición del potencial del personal mediante el desarrollo de sus tareas, Estableciendo criterios y estándares para medir la productividad .	Informe	100%	Administrativa y Financiera / Talento Humano	Marzo y Septiembre 2021	
Gestión integral del talento humano	Realizar actualización del manual de funciones y competencias laborales	Dar cumplimiento al decreto 815 de 2018 con la actualización del manual de funciones y competencias laborales	Manual actualizado	100%	Administrativa y Financiera / Talento Humano	Junio de 2021	
Gestión integral del talento humano	Reporte de la Ejecución de la Nomina	Establecer un control y generación del pago de salarios , como también cumplir con las obligaciones de la empresa con base en la ley	Seguimiento al pago generado mensual del personal de la institución	100%	Contabilidad	Mensual a partir de Enero	
Gestión integral del talento humano	Generar las certificaciones de acuerdo con las solicitudes realizadas por los servidores y ex servidores de la ESE	Dar cumplimiento a las solicitudes emitidas por los servidores, cumpliendo con lo establecido legalmente.	responder al 100% las solicitudes	100%	Contratación	De acuerdo a las solicitudes generadas	
Gestión integral del talento humano	Cumplir con la información cargada en el SIGEP	Verificar y cumplir mediante seguimiento en plataforma del SIGEP del Departamento de la Función Pública, el cumplimiento de la actualización de datos (hojas de vida de mas documentos) de los contratista y funcionarios de la ESE.	Rastreo oportuno de la plataforma SIGEP para dar cumplimiento al decreto establecido por la función publica	100%	Administrativa y Financiera / Talento Humano	Mensualmente	
Gestión integral del talento humano	Promover actividades relacionadas con la apropiación de código integridad	Ejecutar el Plan de acción de la política del código de integridad a través de estrategias que permitan fortalecer el cultura y clima organizacional el cual sea un elemento clave para el desarrollo y bienestar de la ESE	Socialización, divulgación con el personal de la institución	100%	Talento Humano	Trimestral	
Gestión integral del talento humano	El plan estratégico de talento humano, realizar el seguimiento y monitoreo de las actividades del plan de bienestar e incentivos.	Mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores fomentando el desarrollo integral, elevando los niveles de satisfacción, efectividad y el sentido de pertenencia .	Conocer las necesidades mediante la encuesta de satisfacción por parte de los servidores de la institución.	100%	Talento Humano	Trimestral	
Gestión integral del talento humano	El plan estratégico de talento humano, realizar el seguimiento y monitoreo de las actividades del plan institucional de capacitación	Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual , equipo para conseguir los resultados y metas institucionales	Dar cumplimiento con el cronograma de capacitaciones establecido para la actual vigencia.	100%	Talento Humano	Mensualmente	


NELSON LEONARDO FIERRO GONZÁLEZ
GERENTE

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"

Elaboro: Laura Natalia Salazar	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y Financiero	Cargo: Gerente