



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022

OMAIRA CHAVEZ GUTIERREZ, GERENTE

E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

CURUMANÍ – CESAR

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 2 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ...	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	5
4. MARCO NORMATIVO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	5
5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	6
6. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	8
7. CONTEXTO GENERAL DE LA E.S.E HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	8
7.1. IDENTIFICACIÓN	8
8. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	9
8.1. RESEÑA HISTÓRICA.....	9
8.2. MISIÓN	11
8.3. VISIÓN.....	12
8.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES	12
8.5. ESLOGAN	12
8.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	12
8.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA).....	14
8.8. MAPA DE PROCESOS.....	14
8.9. VALORES.....	15
8.10. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	15
9. ESCENARIOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES.....	16
9.1. INGRESO	20
9.2. DESARROLLO	21
9.3. RETIRO	23
10. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	23
11. ANEXOS	24

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 3 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Acción determinado del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer como una de sus metas la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2022, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004.

El objetivo principal de la formulación del presente Plan es establecer claramente las políticas y directrices que orientan, desarrollan y evalúan la Gestión del Talento Humano adscrito a la Entidad, determinando las actividades que pretenden desarrollarse contribuyendo con el mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos y calidad de vida del servidor, en concordancia con la planeación estratégica de la misma, garantizando en todo momento la articulación con el Plan de Gestión y el Plan de Desarrollo Institucional “ ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, Un Compromiso con tu Salud” (2020 - 2023).

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos institucionales, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Integridad y Buen Gobierno de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares en particular, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad y las relaciones con otras entidades públicas.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 4 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

2. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar el Plan Estratégico del recurso humano.
- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad.
- Establecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los empleados en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Contar con un plan de inducción y reinducción a la entidad.
- Coordinar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

3. ALCANCE DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 5 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

El Plan Estratégico de Talento Humano 2022, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES.

4.1 Línea estratégica identificada para la elaboración del plan

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es “Desarrollo y mejoramiento del talento humano.”

5. MARCO NORMATIVO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia.** Artículo 53 que consagra el derecho a la capacitación.
- **Decreto 1042 de 1978.** “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1045 de 1978.** Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
- **Ley 734 de 2002,** por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- **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, especialmente lo dispuesto en el artículo 15, numeral 2 literal a).
- **Decreto 1567 de 1998,** por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 682 de 2001.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001,** por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **Decreto 1227 de 2005,** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 6 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- **Decreto 2539 de 2005**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- **Decreto 4665 de 2007**, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Circular Externa No 100-010-2014**, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP** marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- **Decreto 1785 de 2014**, por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 618 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- **Decreto 612 de 2018**, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Decreto 1083 de 2015**. Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Decreto 1072 de 2015**. Decreto Único reglamentario del Sector Trabajo.
- **Decreto 1499 de 2017**. MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **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.

6. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

- Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales,

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 7 de 24
GERENCIA		Versión0	05-01-2022



planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:

Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

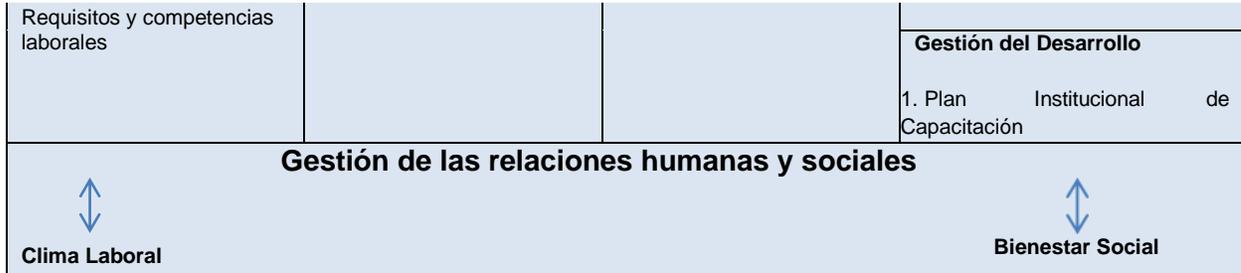
SISTEMA INTEGRADO GESTION DE RECURSOS HUMANOS

ESTRATEGIA



PLANIFICACION			
Organización del Trabajo	Gestión del Empleo	Gestión del Desempeño	Gestión de la compensación
1. Diseño del Empleo	1. Selección	1. Evaluación del	1. Salarios
2. Plantas de Empleo	2. Movilidad	Desempeño	2. Prestaciones Sociales
3. Manual de Funciones	3. Desvinculación	2. Acuerdos de Gestión	

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 8 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				



7. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2022 de la E.S.E., se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de Vacaciones
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión del Recurso Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

8. CONTEXTO GENERAL DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

8.1. IDENTIFICACIÓN

Nombre de la entidad:	Empresa Social del Estado Hospital Cristian Moreno Pallares		
NIT:	824000426		
Dependencia Territorial:	Del Orden Municipal		
Nivel de Atención:	I Nivel de Complejidad		
Ubicación y localización geográfica:	Calle 9ª Carrera 17 Esquina, Barrio El paraíso		
	País:	Colombia	
	Departamento:	Cesar	

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 9 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

	Región:	Caribe
Portafolio de Servicios:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Urgencias ➤ Consulta Médica General ➤ Consulta con Especialistas ➤ Hospitalización ➤ Odontología ➤ Laboratorio Clínico ➤ Imagenología ➤ Fisioterapia ➤ Promoción y Prevención ➤ Vacunación ➤ Programas Especiales ➤ Trabajo social ➤ Nutrición y Dietética ➤ Servicios Farmacéuticos ➤ Psicología 	
	Servicio de ambulancia: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Terrestre. 	
	Servicios de Promoción Y Prevención: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación familiar de mujeres y hombres ➤ Citología Vaginal ➤ Crecimiento y desarrollo (menores de 10 años) ➤ Control prenatal – Pareja Gestante ➤ Joven sano (de 10 a 29 años) ➤ Adulto sano (Desde los 45 años, 50,55,60,65,70,75,80 ...) ➤ Salud visual ➤ Vacunación ➤ Salud oral ➤ Prevención de cáncer de seno 	
Creación Hospital	La E.S.E. Hospital Local de Curumaní Cristian Moreno Pallares, tiene su origen en el Acuerdo Número 014 del 29 de marzo de 1995, emanado del Honorable Concejo Municipal de la localidad.	

9. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

9.1. RESEÑA HISTÓRICA

El Hospital Cristian Moreno Pallares es un ente público dedicado a la prestación de servicios de salud, iniciando su proceso evolutivo en 1960 comenzó a funcionar el

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 10 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

centro de Salud de Curumaní; en ese entonces Curumaní pertenecía al Municipio de Chiriguana y este a su vez al Dpto. del Magdalena.

En 1962 la secretaria de Salud del Magdalena puso en servicio el puesto de Salud de la Jagua y el de Curumaní bajo la dirección del Dr. Raúl Fernández Pájaro quien junto al Dr. German Armesto Ospino eran los únicos profesionales de la salud con que contaba Curumaní.

Para el año 1967 fue creado el Dpto. del Cesar siendo nombrado como jefe del servicio Seccional de Salud al Dr. Carlos Vigna Piscioty quien realizo la separación de estos puestos de salud dejando como director de Curumaní al Dr. Fernández.

Para el año 1971 la Sra. Teresa Palacios de Fernández “La niña Tere” y la Sra. Sixta Martínez de Pérez donan el lote para la construcción de un nuevo puesto de salud debido a que el anterior fue destruido en el año 1970 a causa de un fuerte invierno.

A su vez es elevado a la categoría de Centro Materno Infantil, para ese mismo año, la gobernación del Dr. Edgardo Pupo y Afranio Restrepo como jefe de servicio de Salud se conforman la plaza para el rural de Odontología y se consigue la unidad Odontología con su respectivo instrumental.

En 1980 la junta directiva de la feria ganadera de esa época realiza aportes representados en equipos médicos contándose para ese entonces con 3 médicos rurales, 1 Odontólogo Rural, 4 auxiliares de Enfermería y una aseo, continuando en la dirección el Dr. Raúl Fernández Pájaro quien duro alrededor de 28 años.

En 1983 fue cedida por el ministerio de salud la primera Ambulancia.

En el año 1986 el señor Francisco Pérez dona un local aledaño al Centro Materno, ampliando el espacio.

En el mes de Julio de 1987 el Centro Materno Infantil se separa del Hospital de Chiriguana hasta adquirir el estatus que hoy tiene, todo esto al aporte de la Secretaria de Salud Departamental, al gobierno Municipal y Departamental y también al gran empuje de los alcaldes Dr. Cristian Moreno Pallares y Dr. Rodrigo Ríos Uribe.

Posteriormente a través del acuerdo 014 del 29 de marzo de 1995 el consejo Municipal convierte al Centro Materno Infantil en una empresa Social del estado, pero su nombre de Hospital Cristian Moreno Pallares se da a través de la resolución No 2509 de 1987.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 11 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

La infraestructura del Hospital descansa en el municipio de Curumaní, el cual está ubicado en el centro del departamento del Cesar, en la subregión central del departamento del Cesar, con un área de aproximadamente 931.1 Kms², que corresponde al 4,06% del área total departamental. Limita por el norte con el Municipio de Chiriguana, por el oriente con el Municipio de El Carmen del Departamento de Norte de Santander y con el estado de Zulia de la República de Venezuela, por el suroccidente con el Municipio de Chimichanga. Junto con los Municipios de Chiriguana, Chimichanga, La Jagua de Ibérico, Pailitas y Tamalameque, conforman la subregión central del departamento del Cesar, cuyo centro nodal es Curumaní.

La posición astronómica del municipio de Curumaní se da entre las coordenadas 9° 12' de Latitud Norte y 73° 33' de Latitud Oeste de Greenwich. Se encuentra a 176 Km de distancia de Valledupar, capital del departamento del Cesar, comunicándose con ésta mediante un sistema de carreteras que se encuentra en buen estado.

Uno de los rasgos más importantes de Curumaní es el paso de la carretera nacional conocida como la Troncal de Oriente que conecta al interior del país con la Costa Norte. Ésta última se encuentra en un proceso de reconstrucción, en el plan conocido como la Ruta del Sol con una bancada de doble calzada y que, posiblemente, desviará su paso actual por la cabecera municipal. De cómo se afronte este cambio dependerá gran parte del desarrollo de la economía local, derivada de actividades de hotelería, restaurantes, llanterías, talleres, estaciones de servicio y otras actividades informales.

Dentro de su área de influencia se encuentran adscritos los puestos de salud de los seis corregimientos que posee el municipio: San Roque, Santa Isabel, San Sebastián, Sabana Grande, Mamey y Champan.

9.2. MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que brinda a sus usuarios y familia una Atención Médica Integral, efectuando la promoción y mantenimiento de la salud durante todo su ciclo de vida, basado en los principios y estándar de calidad, igualdad, humanización, ética, eficiencia, garantizando la seguridad del paciente, apoyándonos con un talento humano comprometido para contribuir al bienestar de la comunidad.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 12 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

9.3. VISIÓN

En el 2024 el Hospital Cristian Moreno Pallares será reconocido por la constante innovación en tecnología, infraestructura, capacidad resolutive y sistemas de información; posicionándose como líder en el Departamento del Cesar, por la Prestación de Servicios de Salud de I y II nivel, con altos estándar de Calidad.

9.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Contar con Infraestructura física, que garantice el cumplimiento de los requisitos del SOGC, brindando seguridad y confort a nuestros Usuarios.
- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.
- Implementar programas, intervenciones estrategias de salud que permitan modificar los perfiles de morbi-mortalidad identificados en el Municipio y de los eventos de Salud Pública definidos como prioridad por la Nación, el Departamento y el Municipio de Curumaní.
- Fortalecer la Dotación Hospitalaria de la E.S.E, con Tecnología de punta.
- Aumentar la Capacidad Instalada de los Servicios, fortaleciendo la Prestación de los Servicios de Salud en El Municipio.

9.5. ESLOGAN

“UN COMPROMISO CON LA SALUD”

9.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

“La E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a promover entre sus colaboradores la Atención Humanizada a los usuarios y su familia, fundamentada en la aplicación de valores institucionales de respeto, trato digno, responsabilidad, compromiso, servicio con calidez, mostrando sensibilidad en la prestación de los servicios de salud que ofrece la Institución”.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 13 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- **POLÍTICA DE CALIDAD**

“El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete a: Gestionar y satisfacer las necesidades de los usuarios, nuestro cliente interno y la comunidad, mediante la Prestación de Servicios de Salud, con Calidad, a través de una cultura de Mejoramiento Continuo”.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, expresa su compromiso a prestar una Atención Segura a nuestros usuarios, desarrollando una Cultura de Seguridad del Paciente con la corresponsabilidad de los usuarios y sus familias; minimizando la ocurrencia de situaciones inseguras durante el proceso de atención.

- **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

"La Gerencia del HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, consiente del valor de su recurso humano, establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de programas de promoción y prevención que eviten la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales en las empresa”.

- **POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO**

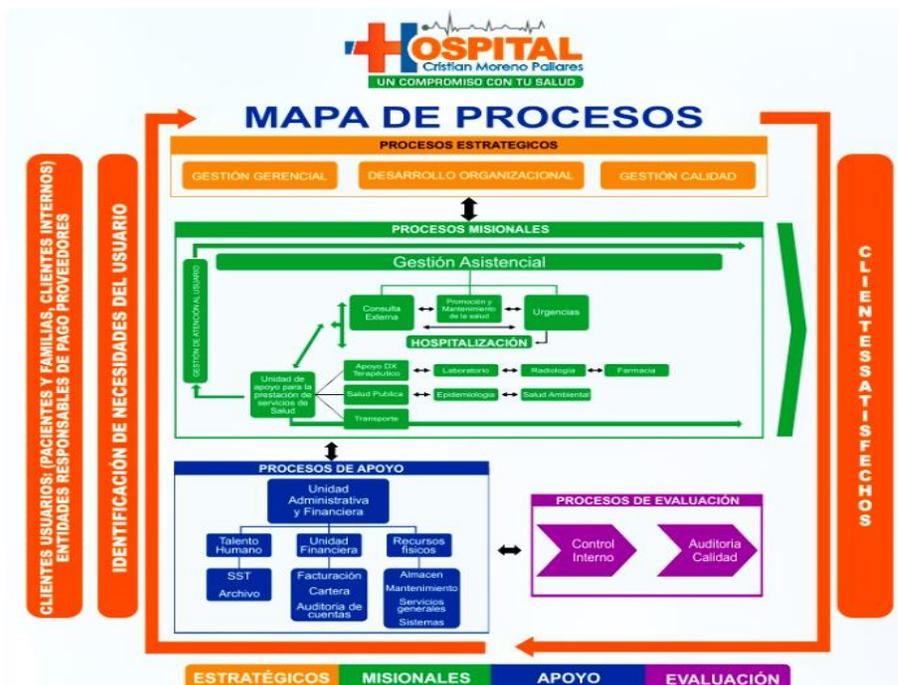
El HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, se compromete al desarrollo de las competencias del Talento Humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación y bienestar, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 14 de 24
GERENCIA		Versión0	05-01-2022

9.7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (ORGANIGRAMA)



9.8. MAPA DE PROCESOS



	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 15 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

9.9. VALORES

- **SOLIDARIDAD:** Brindamos apoyo a las personas necesitadas en su mayor momento de vulnerabilidad.
- **RESPONSABILIDAD:** Cumplimos nuestras obligaciones con entrega, disposición y agrado hacia nuestros Usuarios.
- **RESPECTO:** 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.
- **HONESTIDAD:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

9.10. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
- El interés general prevalece sobre el interés particular.
- Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra profesión son de todos como empresa.
- Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la ciudadanía.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 16 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

10. ESCENARIOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES

Diagnóstico Estratégico.

Para efectuar el diagnóstico estratégico que permitió la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se utilizó la matriz DOFA que es una herramienta que tiene como propósito, identificar cuáles son las fuerzas internas, entendiendo por tales, las debilidades que son necesarias manejar o evitar y las fortalezas que se pueden aprovechar para lograr el futuro deseado y, las fuerzas externas, es decir, las oportunidades y amenazas que se debe estudiar.

Se realizó las listadas en el DOFA, obteniéndose los siguientes variables internas y externas priorizadas.

Oportunidades.

- Ofertas de capacitación al Talento Humano
- Redes Institucionales de conocimiento
- Alianzas estratégicas con organizaciones y entidades público - privadas
- Asesorías externas en el componente de Gestión del Talento Humano relacionada con el empleo público, la gerencia pública y la carrera administrativa para el mejoramiento de nuestro proceso.
- Entrenamiento específico en el puesto de trabajo no efectivo.
- Desarrollo de normatividad aplicable al componente de Gestión del Talento Humano en Salud.

Amenazas.

- Disminución sistemática de la población para atender por la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares afectando la sostenibilidad financiera y recurso para el desarrollo de los programas de Talento Humano.
- Modelos de prestación de servicios de salud que promueven la productividad en detrimento de la calidad y de la humanización en salud
- Situación del sector salud, incluyendo los efectos ocasionados por la pandemia SARS-COV-2 COVID-19.
- Situación socio política que afecta la institución.
- Demora en el desembolso de recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 17 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- Legislación Variable. Continuos cambios legales y jurisprudenciales frente al manejo del Talento Humano.

Fortalezas.

- Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos (interno).
- Pago Oportuno de la Nómina y prestaciones sociales (interno).
- Oportunidad en la respuesta en las necesidades del cliente interno y externo.
- Acceso a capacitaciones virtuales a través de plataformas.
- Herramientas tecnológicas de gestión tales como (R-FAST) y Modulo (PMS)

Debilidades.

- Bajo nivel de desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales en algunos servidores.
- Dificultades en el manejo de la comunicación asertiva.
- Ausentismo Laboral (Licencias, Incapacidades y Faltas Temporales).
- Afectación en el clima laboral.
- Falta de caracterización del Talento Humano en la Institución.
- Falta de habilidades en liderazgo en los servidores con personal a cargo y profesionales cuyo perfil así lo requiera.
- Se presentan actos de deshumanización en la atención en salud al cliente externo y fallas en el trato entre cliente interno y externo.

Para la elaboración del diagnóstico se tuvieron en cuenta adicionalmente fuentes de información, como las que se detallan en el siguiente listado:

- Normatividad que determina la necesidad de establecer un plan estratégico de Recursos Humanos y demás asuntos relacionados con la administración del Talento Humano y sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Percepción y conceptos de los integrantes de Talento Humano con base en el desarrollo de los procesos.

Formulación Estratégica.

La formulación estratégica abarca la siguiente estructura: Estrategias, Ruta Estratégica, Iniciativa Estratégica y proyectos, los indicadores y los responsables de su ejecución.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 18 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

A continuación, se presentan las variables debidamente trabajadas en la formulación estratégica del plan, que dialogan con la estructuración del plan de desarrollo institucional articulándose con la línea de Estrategia 11: Desarrollo y mejoramiento del talento humano; en ella se establecen las herramientas y parámetros de ejecución aportando al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así:



Para ello se establecieron las iniciativas estratégicas que facilitarán la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano, así:

- Desarrollo del ser y humanización del servicio.
- Desarrollo competencias técnicas para la prestación del servicio de salud.
- Bienestar integral de los servidores.
- Clima organizacional.

Con acciones puntuales en fortalecer el desarrollo del talento humano priorizando la aplicabilidad de los componentes de:

- Bienestar Social e Incentivos
- Capacitación del talento humano
- Inducción y reinducción
- Clima Laboral. Salud
- Seguridad y salud en el trabajo

Plan Estratégico

El Plan estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, pretende enmarcar dentro de una misma estructura y engranaje, todos los procedimientos necesarios para lograr una óptima planificación del talento humano.

De esta forma optimizar y desarrollar las competencias y habilidades que requiere cada uno de los cargos de planta de la entidad, con el fin de brindar servicios de calidad a todos los usuarios, con un trato digno y humanizado.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 19 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

Para desarrollar estos conceptos, es necesario lograr un clima organizacional adecuado; procurando siempre el bienestar social del personal de nómina, generando espacios y condiciones que los motiven a desplegar las funciones y actividades que desarrollan correctamente.

El Plan Estratégico de Talento Humano se extiende en tres escenarios o procesos diferentes:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Desarrollo:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
- **Retiro:** es la situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En el desarrollo de su gestión el grupo de talento humano realizará diferentes actividades orientadas a:

1. Encaminar e integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional de la E.S.E, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.
2. Ampliar los conocimientos de los funcionarios en temas de seguridad del paciente, los procesos y procedimientos de la institución y los programas que lidera la institución.
3. Contribuir a la práctica constante de los valores y principios, humanización del servicio, trabajo en equipo, etc.
4. Mejorar el clima laboral.
5. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
6. Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores de planta.
7. Preparar a los empleados para cambios estructurales, tras la inminente salida de la empresa (jubilación, retiro forzoso, etc.) se debe propiciar la elaboración de un proyecto de vida personal, con el objeto de iniciar nuevas actividades gratificantes.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 20 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

10.1. INGRESO

La E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, 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.

Selección: Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E 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.

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

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

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares desarrollará 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.

La E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares presenta el análisis de la planta, haciendo la salvedad que no se encuentra discriminado por dependencias, toda vez que la Planta es Global, los cargos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 21 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

NIVEL	N° DE PLAZA DISPONIBLE	N° DE PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	PRESUPUESTO ASIGNADO
DIRECTIVO	0	1	0	NO
ASESOR	0	1	0	
PROFESIONAL	7	7	7	
TECNICO	0	2	0	
ASISTENCIAL	6	13	6	
TOTAL	13	24	13	

10.2. DESARROLLO

La E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares, 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.

Formación y capacitación: en el Hospital se 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 de la entidad, 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.

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 del mismo.

El desempeño laboral del personal de carrera 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 señalen la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 22 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

Plan de Estímulos e Incentivos: 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 y calidad de vida laboral.

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, 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.

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.

Clima Laboral: El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. En la institución se hace la medición del clima laboral mediante una encuesta aplicada a todos los colaboradores una vez al año cuyos resultados son tenidos en cuenta a la hora de elaborar el cronograma de actividades para cada vigencia.

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:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 23 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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

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 la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares 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. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 24 de 24
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

12. ANEXOS

El presente Plan Estratégico del Talento Humano, integra los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes 2022.
- Plan Anual de Vacaciones 2022.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022.
- Plan Institucional de Capacitación 2022.
- Plan de Bienestar e Incentivos 2022.
- Plan de Seguridad y Salud en el trabajo 2022.