



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

**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 17
			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. ESCENARIOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	16
7.1. INGRESO	20
7.2. DESARROLLO	21
7.3. RETIRO	23
8. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	23
9. ANEXOS	24

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 3 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

1. INTRODUCCIÓN

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.

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 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

2. OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

2.1. OBJETIVO GENERAL

El Plan de Acción determinado para la Dirección de Talento Humano, estableció como una de sus metas la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024, 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 público y su familia, en concordancia con la planeación estratégica de la misma, garantizando en todo momento la articulación con el Plan de Desarrollo institucional que tiene como propósito superior el “Procurar bienestar para las personas, sus familias y la comunidad.

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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 5 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- 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

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024, 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 DEL PLAN

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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 6 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

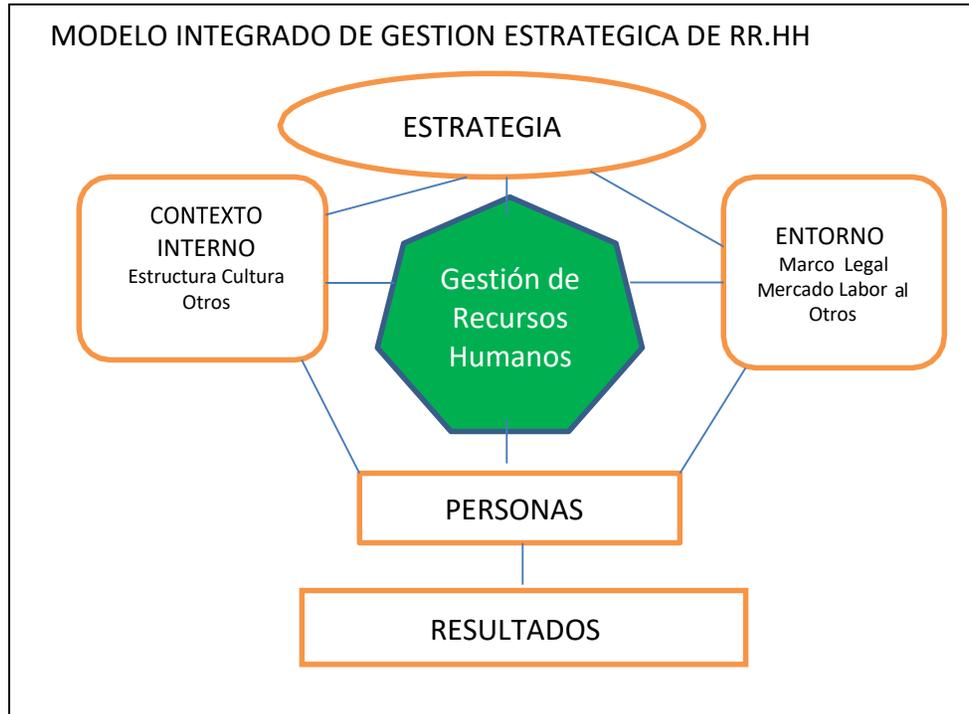
- **Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001**, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **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

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 7 de 17
GERENCIA		Versión0	05-01-2022



Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, 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	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
		R-GD-07	Página 8 de 17	
		Versión0	05-01-2022	
GERENCIA				

Requisitos y competencias laborales			Gestión del Desarrollo	
			1. Plan de Capacitación	Institucional de
Gestión de las relaciones humanas y sociales				
 Clima Laboral		 Bienestar Social		

7. DESARROLLO DEL PLAN

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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 9 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

- 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.
- 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.
- Resultados de la última encuesta de clima laboral
- Percepción y conceptos de los integrantes de Talento Humano con base en el desarrollo de los procesos.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 10 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

Formulación Estratégica.

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

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 desde la ejecución de los siguientes planes Institucionales:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación del talento humano
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Intervención de riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo para el bienestar de nuestros servidores.
- ✓ Clima organizacional
- ✓ Plan de bienestar e incentivos institucionales
- ✓ Seguimiento y respuesta a situaciones administrativas del talento humano
- ✓ Gestión del desempeño laboral
- ✓ Mejoras priorizadas producto del autodiagnóstico de MIPG

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 11 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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.

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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 12 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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.

7.1. 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:

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 13 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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:

NIVEL	N° DE PLAZA DISPONIBLE	N° DE PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	PRESUPUESTO ASIGNADO
DIRECTIVO	0	2	0	NO
ASESOR	0	1	0	
PROFESIONAL	5	7	5	
TECNICO	0	2	0	
ASISTENCIAL	0	15	0	
TOTAL	5	27	5	

7.2. 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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 14 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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.

Plan de Bienestar 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

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 15 de 17
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

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:

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.

7.3. 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.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
		R-GD-07	Página 16 de 17	
		Versión0	05-01-2022	
GERENCIA				

8. 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 2024, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- 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.

9. ANEXOS

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

- Plan Anual de Vacantes 2024.
- Plan Anual de Vacaciones 2024.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024.
- Plan Institucional de Capacitación 2024.
- Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

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

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Amstrong Michael. Gerencia del Recurso Humano. Editorial Legis. 1991.
- ✓ Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Editorial McGRAW-HILL. Primera Edicion. 1996
- ✓ Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGRAW-HILL. Segunda Edición. 2004
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá 2002.
- ✓ Sanabria Pulido Pedro Pablo. De la recomendación a la acción. Como poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento Humano para el sector Público Colombiano? Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes, Colciencias, Departamento, Administrativo de la Función Pública: Escuela Superior de Administración Publica, 2016.
- ✓ Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

ELABORADO POR:	
Nombre: Cindy Lorena Pinto Fuentes	Cargo: Profesional Adm. a Gerencia

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZON DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
31/01/2024	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Profesional Adm. A Gerencia o el apoyo del cargo.