



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

PETH - 2.021 – 2.024

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CONCORDIA.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Versión 02

CONCORDIA, JUNIO 24 DE 2.021

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

COMITÉ DIRECTIVO.

DOCTOR JOAQUIN ALBERTO ALVAREZ MONSALVE.

Gerente Empresa Social del Estado.

DOCTORA LAURA RESTREPO QUIJANO

Subgerente de Servicios de Salud.

SEÑOR JAIME ANDRES MONTOYA ARTEAGA

Subgerente Administrativa.

SEÑOR JUAN GUILLERMO POSADA MEJÍA.

Jefe de la Oficina de Control Interno.

DOCTOR ALEJANDO ARBOLEDA CADAVID.

Odontólogo.

SEÑORA JULIANA ANDREA CADAVID MESA.

Enfermera.

SEÑOR SERGIO ADRIÁN AGUDELO ALZATE.

Enfermero.

SEÑORA GLORIA MARÍA LONDOÑO GIRALDO.

Profesional Universitaria Área Salud (Bacterióloga).

SEÑORA CLAUDIA ORTIZ OSPINA.

Auxiliar Administrativa (Sistema de Información y Atención al Usuario).

SEÑORA ALEJANDRA MARÍA ZAPATA ÁLVAREZ.

Secretaria.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



CONTENIDO

Cuadro de Control de Cambios	04
Siglas Utilizadas	04
INTRODUCCIÓN	05
1. NORMATIVIDAD VIGENTE	06
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	07
2.1. Misión	07
2.2. Visión	07
2.3. Objetivos Institucionales	07
2.4. Principios Corporativos	08
2.5. Principios	08
2.6. Valores	08
2.7. Políticas	08
2.8. Mapa de Procesos	09
3. ASPECTOS GENERALES DEL PETH	09
3.1. Objetivo general	09
3.2. Objetivos Específicos	09
3.3. Alcance	10
3.4. Responsables	10
3.5. Planta de Cargos	11
3.6. Estructura Organizacional	12
3.7. Definiciones	13
4. POLÍTICA DEL PETH	18
5. METODOLOGÍA	19
5.1. Disponer de la Información	19
5.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	21
5.3. Elaboración del Plan de Mejoramiento	25
6. DESARROLLO DEL PETH	23
6.1. Estrategias de la planeación	24
6.2. Estrategias de Ingreso	25
6.3. Estrategias del Desarrollo	26
6.4. Estrategias del Retiro	28
7. EVALUACIÓN DEL PETH	28
7.1. Matriz de seguimiento	28
7.2. Sistema de Gestión Institucional	28
7.3. EL FURAG	29
8. ANEXOS	29

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción Cambios
1.0	28/06/2018	Creación del documento.
2.0	24/06/2021	Actualización de la versión 1.0 para adaptarla al nuevo Plan de Desarrollo Institucional y a los cambios en la normatividad. Se actualiza la versión 1.0

SIGLAS UTILIZADAS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH.

PETH: Plan Estratégico del Talento Humano.

GTH: Gestión del Talento Humano.

DIE: Direccionamiento Estratégico.

MIPG: Modelo de Integrado de Planeación y Gestión.

SG-SST: Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

DAFP: Departamento Administrativo de Función Pública.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

MECI: Modelo Estándar de Control Interno

PHVA: Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

PIC: Plan Institucional de Capacitación

FURAG: Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.

GETH: Gestión Estratégica del Talento Humano

SGI: Sistema de Gestión Institucional.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano - PETH de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia para el periodo 2.020 – 2.024, es uno de los instrumentos administrativos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano - GTH que se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico – DIE, con el nuevo Modelo de Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema único de acreditación en salud y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST, que nos permite conocer temas, tales como, estructura organizacional, planta de cargos, sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, manual de funciones y competencias, con procedimientos de relativos al ingreso, selección, gestión, desarrollo, evaluación y retiro del recurso humano, con los planes de capacitación, vacantes, previsión, bienestar social e incentivos, del personal que hacen parte de la entidad.

Siguiendo las directrices del gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, de promover una mejor gestión pública, con eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad se hace necesario fortalecer en la Institución el adecuado manejo del Talento Humano el cual es parte fundamental y vital para la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia, desarrollando procedimientos que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores de la entidad buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El presente documento, pretende dar a conocer a todo y cada uno de los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia y la comunidad en general de los programas, planes y actividades del Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2.020 -2.024 el cual se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2.020 – 2.024. **“Desarrollo Social con Calidad y Calidez”, en la Línea Estratégica No 4 denominada “Gestión del Desarrollo de las Personas”** cuyo fin es el que se ejecuten de manera articulada y con los demás procesos.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



1. **NORMATIVIDAD VIGENTE.**

- **La Constitución Política de 1991:** título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- **Ley 489 de 1998:** por medio del cual se definen la estructura organizacional de los entes públicos del orden territorial.
- **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. Art. 15 Num. 2 Son funciones específicas de las unidades de personal. Elaborar el Plan estratégico del recurso Humano.
- **Ley 734 de 2002:** Por el cual se expide el Código Único Disciplinario.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean los sistemas generales de capacitación y de estímulos.
- **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Decreto 2539 de 2005:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos.
- **Decreto 760 de 2005:** por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- **Decreto Ley 785 de 2005:** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015** Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.
- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS

- **Decreto 943 de 2014 MECI.** Arts. 1 y siguientes. Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).
- **Decreto 1499 de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto 612 de 2.018:** 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.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD:

2.1. Misión.

“Prestar integralmente los servicios de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y las demás intervenciones contempladas en los planes de beneficios tendientes a mejorar la calidad de vida de la comunidad concordiana, con base en nuestra capacidad resolutoria, garantizando la calidad, eficiencia y efectividad para los usuarios”

2.2. Visión.

“La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del municipio de Concordia, como tal, propenderá por la atención integral en salud a la comunidad de su área de influencia haciendo énfasis en la población de bajos recursos económicos y más vulnerables a través de políticas articuladas a la normatividad vigente.

Procurará aumentar progresivamente la cobertura de sus servicios, garantizando la rentabilidad financiera y social de la Empresa Social del Estado”.

2.3. Objetivos.

- Garantizar la prestación de servicios de salud integrales y de calidad a los usuarios.
- Promover el fortalecimiento y desarrollo de la Institución como prestador de servicios de salud en el municipio.
- Propender por el desarrollo del talento humano para alcanzar una prestación de servicios óptimos.
- Garantizar la rentabilidad social y financiera de la entidad, mediante un adecuado manejo gerencial.
- Armonizar el desarrollo y crecimiento de la empresa de acuerdo a las condiciones y necesidades del entorno.
- Promover la participación social en el municipio para el fortalecimiento y desarrollo de los objetivos institucionales.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



2.4. Principios Corporativos.

- Respeto a la dignidad humana.
- Eficiencia.
- Eficacia.
- Calidad.
- Solidaridad.
- Participación.
- Unidad.
- Valores éticos.
- Productividad.
- Competitividad.

2.5. Principios:

- Confidencialidad.
- Respeto por el otro.
- Calidad de la Atención.
- Equidad.
- Relación médico-paciente.
- Máximo beneficio con el mínimo riesgo.

2.6. Valores:

- Honestidad.
- Respeto.
- Compromiso.
- Diligencia.
- Justicia.

2.7. Políticas.

- Mejoramiento permanente de la eficiencia en la empresa.
- Fomentar la cultura de la salud, incidiendo en los conocimientos, actitudes y prácticas de las personas y la comunidad en materia de salud.
- Promover la humanización en la prestación de los servicios, eficiencia en la gestión administrativa, mejoría de la calidad y la utilización de los servicios de salud.
- Promover y apoyar el desarrollo de las investigaciones que contribuyan a la solución de los problemas de salud.
- Desarrollar el recurso humano mediante capacitación continua y actualizaciones.
- Contribuir, dentro de las competencias propias, al bienestar y desarrollo de la comunidad del municipio.
- Fortalecer el proceso planificador, de tal forma que preveamos el futuro, con el propósito de adecuar nuestro desarrollo acorde a lo estipulado por la Ley y según las necesidades de nuestro entorno.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

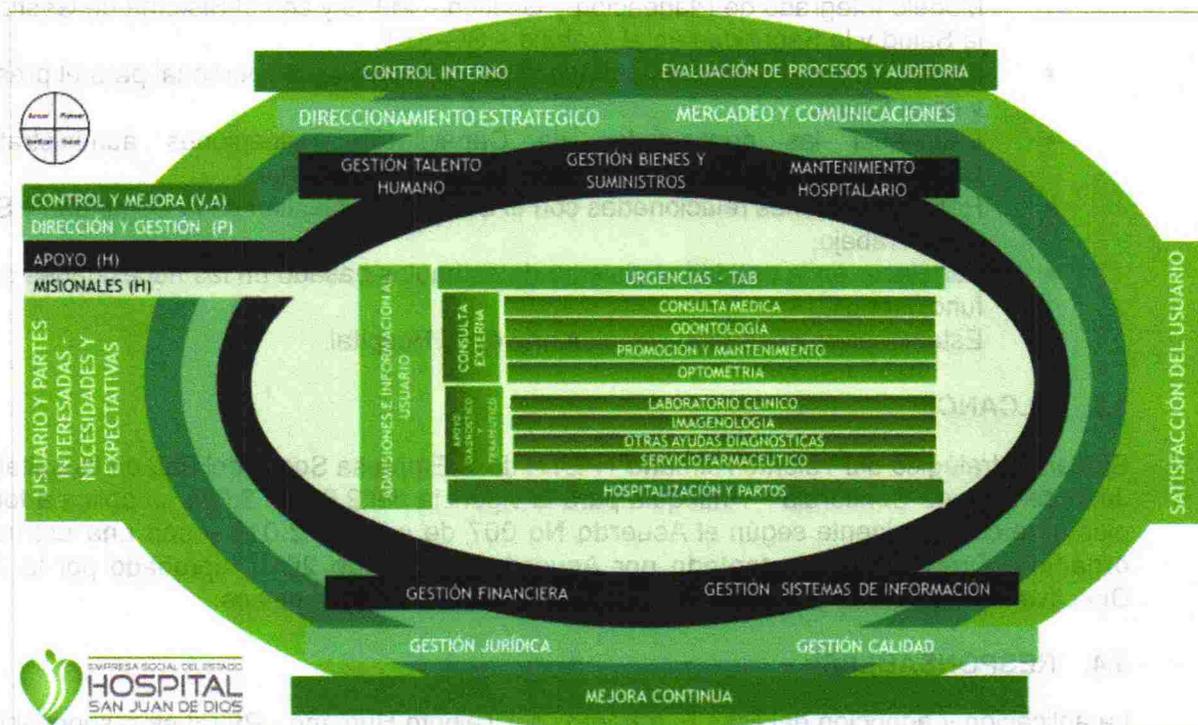
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



2.8. Mapa de Procesos:



3. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN.

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y las competencias, a través de una serie de estrategias que permitan un adecuado proceso de selección, vinculación, permanencia y crecimiento, que mejoren su bienestar, garanticen su seguridad y una mejor calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia,

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Presentar una metodología para la formulación, implementación y seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano - PETH.
- Garantizar una eficiente prestación de servicios de salud y se cumpla con los metas y objetivos institucionales.
- Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias tanto funcionales como comportamentales, actualizar los conocimientos y consolidar sus destrezas y habilidades.
- Planear las necesidades del recurso humano en la entidad.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- Alinear el Proceso Gestión de Talento Humano con la Planeación estratégica, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el presente y en el futuro.
- Establecer las necesidades de Capacitación, situaciones administrativas, transferencias de conocimiento y movimiento de personal.
- Reforzar acciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer en la entidad el sistema de estímulos basado en las necesidades de los funcionarios.
- Establecer un adecuado clima laboral en el Hospital.

3.3. ALCANCE:

El Plan Estratégico del Talento Humano - PETH de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia para la vigencia del 2.020 – 2.024 se aplica a toda la planta de cargos vigente según el Acuerdo No 007 de julio de 2.019 y con una estructura orgánica (Organigrama) adoptado por Acuerdo No 008 de 2018, aprobado por la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado., el cual consta de 63 empleos.

3.4. RESPONSABLES¹:

La aplicación y adopción del Plan Estratégico del Talento Humano - PETH es responsabilidad de la Gerencia, de la Subgerencia Administrativa y de la Subgerencia de Atención al Ciudadano, que son los responsables directos del manejo del recurso Humano del Hospital.

La subgerencia Administrativa del Hospital será la responsable de elaborar los planes estratégicos relacionados con el recurso humano. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, También deben determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por mérito y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC será la responsable de realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público de acuerdo con los perfiles que determinen la entidad. Es de vital importancia que éstos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo; y por el otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para su provisión.

La Oficina de control Interno será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento a los diferentes planes relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano y sus planes estratégicos.

^{1 1} DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP. Planeación de los Recursos Humanos. (Bogotá D.C de Abril de 2006). Capítulo 3. p 17 y 18

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



3.5. PLANTA DE CARGOS:

Para su funcionamiento, la Empresa cuenta con el talento humano, establecido en el Plan de Cargos y Asignaciones aprobado por la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado mediante el Acuerdo No 007 de julio de 2.019 y con una estructura orgánica (Organigrama) adoptado por Acuerdo No 008 de 2018.

El personal que labora para la Empresa es un personal capacitado en sus funciones, con un alto sentido de la responsabilidad y empoderado con su trabajo.

De los 63 funcionarios, están actualmente inscritos en el escalafón del sistema general de carrera administrativa un total de 40, 2 son de periodo fijo, 2 de libre nombramiento y remoción 11 son trabajadores oficiales y 8 son médicos del servicio social obligatorio. Del total de los 63 empleados del Hospital son oriundos de Concordia unos 34. Este dato es importante para considerar el sentido de pertenencia que los empleados tienen para con la institución.

De conformidad con lo establecido en el literal e del artículo 195 de la Ley 100 de 1.993, "las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1.990"; allí se señala, en el artículo 26, que en la estructura administrativa de la nación, de las entidades territoriales o de sus entidades descentralizadas, para la organización y prestación de los servicios de salud, los empleos pueden ser de libre nombramiento y remoción o de carrera y que son trabajadores oficiales, quienes desempeñen cargos no directivos destinados al mantenimiento de la planta física hospitalaria, o de servicios generales.

Tabla No 1: Planta de Cargos.

CARGOS ADMINISTRATIVOS			
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Nro. EMPLEOS	NATURALEZA
0.85.19	Gerente Empresa Social del Estado	1	Periodo
0.90.04	Subgerente Administrativo	1	Libre nombramiento y remoción
1.05.04	Asesor (Control Interno)	1	Periodo
4.07.12	Auxiliar Administrativo	10	Carrera Administrativa
4.40.12	Secretario	1	Carrera Administrativa
4.70.10	Auxiliar de Servicios Generales	5	Trabajador Oficial
4.87.10	Operario (Mantenimiento)	1	Trabajador Oficial
4.77.10	Celador	2	Trabajador Oficial
SUBTOTAL		22	

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

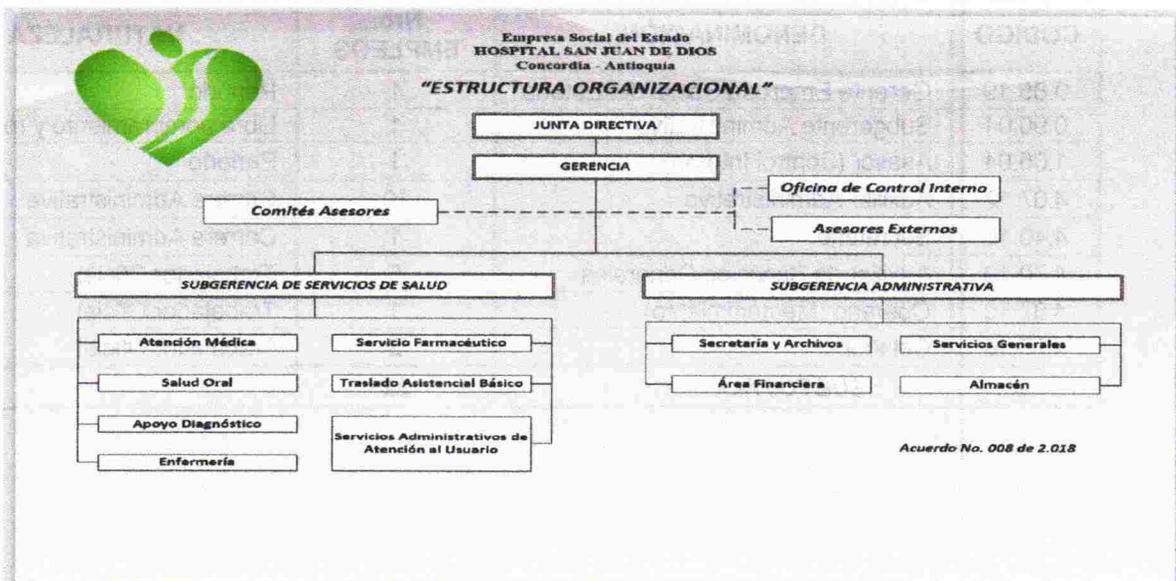
hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



CARGOS ASISTENCIALES			
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Nro. EMPLEO	NATURALEZA
0.90.10	Subgerente de Servicios de Salud	1	En Comisión
2.11.17	Médico General	2	Carrera Administrativa
2.17.17	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	8	Servicio Social Obligatorio
2.43.13	Enfermero	2	Carrera Administrativa
2.14.15	Odontólogo	1	Carrera Administrativa
2.37.13	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1	Carrera Administrativa
3.23.15	Técnico Área Salud	3	Carrera Administrativa
4.12.22	Auxiliar Área Salud (Consultorio Odontológico)	1	Carrera Administrativa
4.12.23	Auxiliar Área Salud (Información en Salud)	1	Carrera Administrativa
4.12.12	Auxiliar Área Salud	4	Carrera Administrativa
4.12.21	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	12	Carrera Administrativa
4.12.23	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	2	Carrera Administrativa
4.80.10	Conductor	3	Trabajador Oficial
SUBTOTAL		41	
TOTAL EMPLEOS		63	

3.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
 hospitalconcordia@gmail.com
 Nit 890907297-3



3.7. DEFINICIONES:

- **Acuerdo de Gestión:** el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado
- **Administración de Recursos Humanos.** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- **Análisis de las Necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos
- **Capacitación:** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.
- **Carrera Administrativa.** La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.
- **Clima laboral:** es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.
- **Clima Organizacional:** Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización.
- **Comisión:** es cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.
- **Competencias:** son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- **Competencias Comportamentales:** Son las habilidades y conductas que muestran desempeños superiores o en el trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación y el liderazgo.
- **Competencias Funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.
- **Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Diagnóstico:** es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal.
- **Empleo:** el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.
- **Empleados públicos y trabajadores oficiales:** Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.
- **Empleos de Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Empleos de Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Empleos de Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- **Empleos de Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Empleos de Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios:
 - Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo.
 - Pertener a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial.
- **Empleos de Provisionalidad:** Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo.
- **Encargo:** Cando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Estado Joven:** es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual
- **Gestión del Talento humano:** Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.
- **Licencias:** Esta situación administrativa permite que el empleado público se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

- **Novedades de Nómina:** Reporte periódico de las diferentes modificaciones contractuales, descuentos legales, judiciales y voluntarios que tienen un efecto directo en la liquidación mensual y pago de la nómina.
- **Perfil del Cargo:** también llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.
- **Periodo de prueba en empleo de carrera:** El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en periodo de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el periodo de prueba.
- **Permiso:** es la desvinculación transitoria, muy transitoria, por cierto, de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como si ocurre con la licencia. Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender apremiantes circunstancias de orden personal o familiar.
- **Planes:** Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Un plan es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados.
- **Plan de Acción:** Es una herramienta de gestión que permite a la Entidad, la priorización ordenada de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo que se ejecutaran por cada una de las dependencias y/o responsable o dueño del proceso en un periodo de un año.
- **Plan de Desarrollo:** Es la priorización ordenada de los programas y proyectos, que identifica responsables, metas y recursos para su ejecución en un periodo de cuatro años.
- **Plan Estratégico 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, misión visión y objetivos institucionales.
- **Plan de Inversión:** Programación que se hace para ejecutar los recursos financieros con que cuenta la entidad. Debe hacerse cada cuatro años.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- **Situaciones administrativas:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.
- **Suspensión en el ejercicio de funciones:** es una situación administrativa originada en una orden de una autoridad fiscal o judicial, o por una sanción o suspensión impuesta al empleado dentro de un proceso disciplinario. Durante esta situación, no hay lugar al reconocimiento y pago de salarios ni prestaciones sociales al empleado.
- **Teletrabajo:** se define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.
- **Trazabilidad:** aquellos procedimientos preestablecidos que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o lote de productos a lo largo de la cadena de suministros en un momento dado, a través de herramientas determinadas.
- **Vacante:** Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer.com el puesto de trabajo en la empresa
- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

4. POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

“La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia en armonía con el Plan Desarrollo Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST se compromete con el fortalecimiento continuo y la optimización de la gestión del talento humano a través de las etapas de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro de los funcionarios públicos, bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad, publicidad de integridad y legalidad, estableciendo una serie de estrategias, planes, procesos y actividades que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar, su calidad de vida, su clima laboral y que garanticen condiciones seguras de salud, con el fin de cumplir con la misión y los objetivos institucionales”.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



5. METODOLOGÍA DE DISEÑO²:

Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano - PETH en las diferentes entidades del estado ha establecido una Guía Estratégica del Talento Humano – GETH que sirve de referencia.

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH- exige la alineación de las prácticas del recurso humano con los objetivos y propósitos fundamentales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia. Para lograr que el PETH cumpla con su objetivo, se hace necesario tener en cuentas las diferentes etapas del ciclo PHVA de talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer, como se ha planteado, un rol estratégico en el desempeño de la organización, para lo que requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección. Con este propósito, es útil que las entidades desarrollen las cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una estratégica del talento humano eficaz y efectiva.

1. Disponer de la Información.
2. Realizar un diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
3. Elaborar el Plan de Acción relacionado con el PETH.
4. Implementar el Plan de Acción.
5. Evaluar el PETH.

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, con el fin de contar con un Plan Estratégico del Talento Humano – PETH y dar cumplimiento a la normatividad vigente se acoge a la metodología establecida por el DAFP y por lo tanto se establecieron las siguientes etapas:

5.1. Disponer de la Información:

Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de la población concordiana. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia y de su talento humano.

Para el estudio de la información se tuvo en cuenta lo siguiente:

- a. **Marco normativo:** referenciado en los diferentes planes y procedimientos de la Gestión del Talento Humano. Se tuvo en cuenta la Normatividad Vigente en cada Plan relacionado con el talento Humano. (Plan institucional de capacitación – PIC,

² DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP. Guía Estratégica del Talento Humano -GETH. (Bogotá D.C de Abril de 2018). Capítulo 6. p 66.



Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Vacantes, Plan de Previsión y el Plan estratégico del talento Humano, Manual de Inducción y reinducción y proceso de Gestión del talento humano): Ver Anexo de Normograma del Proceso de Gestión de Talento Humano del Hospital.

- b. **Planeación estratégica de la entidad:** Se tuvo en cuenta el Plan de Desarrollo Institucional 2020- 2024, El Plan de Gestión gerencial y Los Planes Anuales Operativos.
- c. **La Caracterización de los Servidores:** Donde se tuvo en cuenta antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- d. **Caracterización de los empleos:** se tuvo en cuenta el manual de funciones, la estructura organizacional, planta de personal, perfiles de los empleos, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. Mirar el cuadro con la información del personal aprobada en el acuerdo No 007 de julio de 2.019

A continuación presentamos en varios cuadros la caracterización de los servidores y de los empleos.

Cuadro No 1: Planta de Cargos por nivel jerárquico y por sexo:

Nivel	Nro. Cargos de Planta	Sexo		Nro. Cargos Temporal	Total Cargos por Nivel
		Fem.	Mas.		
Directivo	3	1	2	0	3
Asesor	1	0	1	3	4
Profesional	14	8	6	3	17
Técnico	3	1	2	1	4
Asistencial	31	27	4	4	35
Trabajador Oficial	11	7	4	2	13
	63	51	15	46	76

Cuadro No 2: Planta de Cargos por nombre de empleo, grado y tipo de vinculación.

Nombre del Cargo	No Cargos	Grado	Tipo de Vinculación
Gerente Empresa Social del Estado	1	0.85.19	Período Fijo
Subgerente de Servicios de Salud	1	0.90.10	Libre nombramiento y remoción
Subgerente Administrativo	1	0.90.04	Libre nombramiento y remoción
Asesor (Control interno)	1	1.05.04	Período Fijo
Médico General	2	2.11.17	Provisionalidad

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Medico Servicio Social Obligatorio	8	2.11.17	Servicio Social Obligatorio
Odontólogo	1	4.14.15	Carrera Administrativa
Profes. Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1	2.37.13	Carrera Administrativa
Enfermera	2	2.43.13	Carrera Administrativa
Técnico en Salud	1	3.23.15	Provisionalidad
Técnico en Salud	2	3.23.15	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud	1	4.12.22	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud	1	4.12.23	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud	1	4.12.12	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud	2	4.12.12	Provisionalidad
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	2	4.12.23	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	5	4.12.21	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	5	4.12.21	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	1	4.07.12	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	8	4.07.12	Carrera Administrativa
Secretaria	1	4.07.12	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	4	4.70.10	Trabajador Oficial
Celador	3	4.77.10	Trabajador Oficial
Conductor	3	4.80.10	Trabajador Oficial
Operario (Mantenimiento)	1	4.87.10	Trabajador Oficial

Una vez revisada la información antes mencionada se procede al establecer la siguiente etapa del Plan Estratégico del Talento Humano – PETH que es realizar el diagnóstico.

5.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Para la realización del diagnóstico se tuvo en cuenta el Informe de Gestión y desempeño Institucional presentado mediante el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG para la vigencia del 2.019 y el 2.020 y el cuestionario que se encuentra incorporado en el autodiagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en el GETH.

5.2.1. Informe de Gestión y Desempeño Institucional - FURAG:

Los índices desagregados de desempeño se muestran de la siguiente manera: el puntaje obtenido por la entidad, el puntaje máximo alcanzado dentro del grupo par, y la ubicación de la entidad dentro del quintil correspondiente, de acuerdo al puntaje obtenido.

A continuación, se presentan los resultados de los índices desagregados:

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Resultado del Índice de las dimensiones de Gestión y Desempeño del 2.020

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	69,9	97,4
D2: Direccionamiento y Planeación	72,1	89,6
D3: Gestión para Resultados	63,6	93,9
D4: Evaluación de Resultados	78,3	97,8
D5: Información y Comunicación	68,3	94,6
D6: Gestión del conocimiento	65,1	97,9
D7: Control Interno	68,8	87,4

Resultado del Índice de la Política del Talento Humano del 2.020:

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	83,1	93,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	61,1	97,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	62,4	99,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	68,1	91,3

5.2.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano:

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Hospital identifica fortalezas y aspectos a mejorar.

Cuando una entidad diligencie la matriz en mención, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los niveles de madurez de la GETH:

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Naranja
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Amarillo
61 - 80	4	Verde claro
81 - 100	5	Verde oscuro

- **Básico operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos. Se establece cuando se tiene una calificación de 0 a 40.
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. Se establece cuando se tiene una calificación de 41 a 80.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. Se establece cuando se tiene una calificación de 81 a 100.

Una vez elaborado el cuestionario de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se puede establecer la Calificación total, la calificación de los componentes del talento humano que son **Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro**, también se establece la calificación por categorías de cada uno de los componentes y las calificaciones por rutas de creación del valor y desagregación.

Para el caso del Hospital con respecto a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano presentó un resultado total de **69.9** puntos la cual ubica a la institución en el Segundo Nivel **TRANSFORMACIÓN**, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano – PETH 2.021 – 2.024 en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público **Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro**:

- **Planeación:** conocimiento de la normatividad (normograma), gestión de la información al SIGEP, elaboración, adopción, socialización e implementación de planes estratégicos y manuales de funciones y competencias,

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción en el cual se debe tener en cuenta la provisión del empleo, gestión de la información y meritocracia.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Reinducción, Evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Desarrollo del Talento Humano, Situaciones administrativas, Nómina y Clima Organizacional.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos y desvinculación asistida.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

La Subgerencia Administrativa como jefe del talento humano en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia es la encargada llevar a cabo las siguientes estrategias del PETH.

6.1. ESTRATÉGIAS DE LA PLANEACIÓN:

Comprende un conjunto o serie de acciones establecidas por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el fin de conocer los requerimientos iniciales de personal tanto presente como futuros, que están ligados con el direccionamiento estratégico y nos permiten conocer que cantidad y calidad de funcionarios que se requieren para el logro de los objetivos.

Líneas de Acción:

- 1) Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- 2) Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Gestión Estratégica del talento Humano.
- 3) Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.
- 4) Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.
- 5) Gestionar la información en el SIGEP y el monitoreo.
- 6) Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes. Caracterización de la planta de personal.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- 7) Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple los planes y manuales de:
- Plan anual de vacantes
 - Plan de Previsión del Recurso Humano.
 - Plan Institucional de Capacitación - PIC.
 - Plan de Bienestar Social e Incentivos.
 - Plan de seguridad y salud en el trabajo. PG-SST.
 - Manual de Inducción y reinducción.
 - Código de integridad y buen gobierno.
 - Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Esta información debe ser elaborada, publicada, adoptada, socializada, implementada y evaluada.

- 8) Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes y su estructura organizacional.
- 9) Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

6.2. ESTRATÉGIAS DEL INGRESO.

Es el conjunto de acciones que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el fin de aplicar con el principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación y verificando que cumpla con todos los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias.

Líneas de Acción:

- 1) Proveer las vacantes en forma definitiva o temporal de forma oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.
- 2) Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor y que presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
- 3) Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción e informarlos en forma oportuna la inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNSC.
- 4) Verificar que se realice adecuadamente la evaluación a los servidores de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.
- 5) Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



6.3. ESTRATÉGIAS DE DESARROLLO.

Es el conjunto de acciones que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia relacionadas con la capacitación, el bienestar social, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Líneas de Acción:

- 1) Realizar Reinducción a todos los servidores máximo cada dos años.
- 2) Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad, además de realizar la adopción, implementación y evaluación de acuerdos de gestión.
- 3) Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
- 4) Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
- 5) Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:
 - Las necesidades de la entidad, alta dirección, del personal y ofertas del sector público y privado.
 - Establecer las etapas de elaboración, adopción, sensibilización, implementación y evaluación.
 - Tener en cuenta los siguientes temas; Gestión del talento humano, Integración cultural, Planificación, desarrollo territorial, nacional, local y de la entidad, Buen Gobierno, Contratación Pública, Cultura organizacional, Derechos humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Innovación, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Sostenibilidad ambiental y Derecho de acceso a la información.
- 6) Elaborar el plan de bienestar social e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06
hospitalconcordia@gmail.com
Nit 890907297-3



- Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad, con decisiones de la alta dirección y criterios del área de Talento Humano.
- Establecer incentivos para gerentes públicos, Equipos de trabajo (pecuniarios), Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios).
- Tener en cuenta los siguientes temas; Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud, Educación en artes y artesanías, Clima laboral, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Trabajo en equipo, Entorno laboral saludable y Educación formal (primaria, secundaria y media, superior).
- Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

7) Administración del talento humano mediante el desarrollo e implementación de programas como:

- El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado, adoptado, socializado, implementado y evaluado.
- Estado Joven, Servimos en la entidad, teletrabajo, dotación de vestido y calzado de labor y horarios flexibles.
- Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
- Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.
- Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.

8) Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración; trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente físico.

9) Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural. Códigos de Integridad y buen gobierno.

10) Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



6.4. ESTRATÉGIAS DE RETIRO.

El Conjunto de actividades que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el cual se cierra el ciclo laboral de los servidores con la desvinculación o retiro, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. 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.

- 1) Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- 2) Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.
- 3) Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- 4) Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
- 5) Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

Ver Anexo Formato Plan de Acción y Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano 2.021 – 2.024.

7. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- 7.1 **Matriz de seguimiento:** El mecanismo - diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.
- 7.2. **Sistema de Gestión Institucional – SGI:** A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

Salud Integral para Todos

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- 7.3. **FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión):** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

8. **ANEXOS:**

- Anexo No 1. Formato Diagnostico de Necesidades de Talento Humano MIPG.
- Anexo No 2. Formato Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Anexo No 3. Formato del Plan Anual de Vacantes.
- Anexo No 4. Formato Plan Institucional de Capacitación.
- Anexo No 5. Formato Plan de Bienestar social e incentivos.
- Anexo No 6. Formato Plan de mejoramiento MIPG
- Anexo No 7. Formato del PETH.
- Anexo No 8. Formato Plan Operativo Anual o de Acción

Joaquín Alberto Álvarez Monsalve
Gerente de la Empresa Social del estado

CÓDIGO DEL DOCUMENTO: PL-GTH-05	VERSIÓN: 01 – 2.018	PREPARADO POR: Oficina de Control Interno.
APROBADO POR: Gerente Empresa Social del Estado.	FECHA: Junio 28 de 2.018	FIRMA: 