

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024



	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

INTRODUCCIÓN

Con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades ya que a través del mismo se puede dar cumplimiento a los resultados y objetivos institucionales.

La Planeación Estratégica del Talento Humano, es una herramienta mediante el cual las entidades planean todas sus necesidades de personal en el tiempo, de tal forma que se encaminen en función de sus objetivos, planes, programas y proyectos. Permitiendo alinear las competencias, capacidades y necesidades de personal con su plan de acción.

La E.S.E. Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, a través del Plan Estratégico de Talento Humano, implementará acciones que permitan alinear los objetivos y propósitos de la entidad, con la satisfacción y el bienestar de sus servidores desde su vinculación, permanencia y retiro del servidor público, para lo cual se mantendrá actualizada permanentemente toda la información de personal.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

1. CONTEXTO

La política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, los cuales son:

1. Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
3. El desarrollo y el crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
4. La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
5. La gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
7. El diálogo y la concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

2. OBJETIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH:

Determinar e implementar las acciones para gestionar adecuadamente el talento humano de la E.S.E Hospital Santa Mónica, a través del ciclo de vida del servidor público en la entidad, ingreso, permanencia y retiro, que permitan a la entidad el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

2.1 Objetivos específicos

- Seleccionar y contratar personal calificado para satisfacer las necesidades de la entidad, buscando la eficacia del funcionario por medio de programas de capacitación planeadas y diseñadas con criterios de calidad.
- Gestionar el ingreso y retiro de los servidores públicos de la entidad, actualizando constantemente el Plan anual de vacantes, vacaciones, y todas las situaciones administrativas de los funcionarios en su permanencia en la entidad.
- Promover el desarrollo del Talento Humano de la entidad, fortaleciendo sus, conocimientos y capacidades a través de la inducción y re inducción y la ejecución del Plan de capacitaciones,
- Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E, mediante la ejecución de las actividades contempladas en el plan de bienestar social e incentivos, aprobado para la entidad.
- Fomentar la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST; lo cual permitirá contar con servidores públicos, competentes, y comprometidos con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital Santa Mónica inicia con la detección de necesidades a través de diferentes herramientas de diagnóstico y termina con la evaluación y seguimiento del Plan.

Aplica para servidores públicos decarrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas (dependiendo del plan) de la E.S.E de acuerdo con la normatividad vigente.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
- Decreto Ley 770 de 2005 Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- Decreto 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 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- Decreto 1499 de 2017 Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- 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.
- Ley 909 de 2004 Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
- Ley 1857 de 2017 Por Medio De La Cual Se Modifica La Ley 1361 De 2009 Para Adicionar Y Complementar Las Medidas De Protección De La Familia Y Se Dictan Otras Disposiciones.
- 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.

4.1. Política del talento humano de la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA DOSQUEBRADAS

Mediante Acta No. 14 del 27 de diciembre de 2016 se aprobó por la Junta Directiva la Plataforma Estratégica y se estableció la siguiente política....*“La ESE Hospital Santa Mónica de Dosquebradas lidera el desarrollo integral del talento humano, mediante la gestión de vinculación laboral gradual, según la normatividad vigente, remuneración oportuna, capacitación continuada buscando el compromiso y motivación de todos sus colaboradores”.*

5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

Provisión de Empleos • Bienestar Social e Incentivos • Seguridad y Salud en el Trabajo • Capacitación. • Monitoreo y seguimiento SIGEP. • Medición de clima.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN

Estratégica del talento humano:

6.1. Disposición de información: La Información previa se encuentra organizada en el Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Santa Mónica, así mismo los planes según decreto 612 de 2018 se encuentran publicados en el link de transparencia en la página web de la E.S.E. los registros de la realización de actividades y los diagnósticos se encuentran organizados en el archivo de gestión de Talento Humano. De esta manera, se cuenta con los insumos confiables y necesarios para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano.

6.2. Caracterización de los servidores: A través de la matriz de personal se encuentra la caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, de los servidores de la E.S.E. Hospital Santa Mónica, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO		HORAS DIARIAS	NIVEL	GRADO	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
EMPLEOS DE CARÁCTER	GERENTE	8	DIRECTIVO	01	085	1
	ASESOR DE CONTROL INTERNO	8	ASESOR	01	105	1
	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	8	JEFE DE OFICINA	01	006	1
	TESORERO GENERAL	8	PROFESIONAL	11	201	1
	MÉDICO GENERAL	8	PROFESIONAL	19	211	11

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	HORAS DIARIAS	NIVEL	GRADO	CÓDIGO	NÚMERO DE CARGOS
MÉDICO GENERAL	4	PROFESIONAL	19	211	5
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MÉDICA)	8	PROFESIONAL	19	217	1
ODONTÓLOGO	8	PROFESIONAL	17	214	1
ODONTÓLOGO	4	PROFESIONAL	17	214	3
ENFERMERO	8	PROFESIONAL	13	243	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (BACTERIOLOGÍA)	4	PROFESIONAL	12	237	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (FACTURACIÓN)	8	PROFESIONAL	11	219	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	8	PROFESIONAL	09	219	1
TÉCNICO ÁREA SALUD (IMAGENOLÓGICA)	8	TÉCNICO	10	323	1
TÉCNICO OPERATIVO (SISTEMAS DE INFORMACIÓN)	8	TÉCNICO	11	314	1
TÉCNICO OPERATIVO (RECURSOS HUMANOS - COMPRAS E INVENTARIOS)	8	TÉCNICO	09	314	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (GERENCIA - HISTORIAS CLÍNICAS - FACTURACIÓN)	8	ASISTENCIAL	11	407	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (TESORERÍA)	8	ASISTENCIAL	12	407	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (CAJEROS)	8	ASISTENCIAL	10	407	1
AUXILIAR ÁREA SALUD ENFERMERÍA	8	ASISTENCIAL	19	412	30
AUXILIAR ÁREA SALUD (CONSULTORIO DENTAL)	8	ASISTENCIAL	15	412	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	8	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	470	1
OPERARIO (MANTENIMIENTO)	8	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	487	1
TOTAL					75

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

6.2.1. Tipos de vinculación planta de empleos de carácter permanente

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	CLASIFICACION DEL CARGO
DIRECTIVO	1	PERIODO FIJO (4 AÑOS)
ASESOR	1	PERIODO FIJO (4 AÑOS)
PROFESIONAL	28	CARRERA ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICINA)	1	PERÍODO FIJO (1 AÑO)
PROFESIONAL (TESORERO)	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
PROFESIONAL (CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO)	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
TÉCNICO	4	CARRERA ADMINISTRATIVA
ASISTENCIAL	36	CARRERA ADMINISTRATIVA
OPERARIO MANTENIMIENTO	1	TRABAJADOR OFICIAL
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	1	TRABAJADOR OFICIAL
TOTAL, PLANTA DE PERSONAL	75	

6.2.2. Reporte de vacantes definitivas de carrera administrativa

TIPO DE VACANTE	TIPO DE EMPLEO	CARGO	ASIGNACIÓN HORARIA	No DE CARGOS	CODIGO	GRADO
VACANTES DEFINITIVAS	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (CONSULTORIO DENTAL)	192	1	412	15
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	192	23	412	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENFERMERA	192	1	243	13
	CARRERA ADMINISTRATIVA	MEDICO GENERAL	192	3	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	MEDICO GENERAL	96	1	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ODONTÓLOGO	96	2	214	17
	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO FACTURACION	192	1	211	19
	CARRERA ADMINISTRATIVA	TÉCNICO ÁREA SALUD (RADIOLOGÍA E IMÁGENES DIAGNÓSTICAS)	192	1	323	10
TOTAL, CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA				34		
	CARRERA ADMINISTRATIVA	ENFERMERO	192	1	243	13
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUX. ADMINISTRATIVO (TESORERIA)	176	1	407	12
	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	176	1	412	19
TOTAL, CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL				3		

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

6.2.3 Situación de la planta de empleos de carácter temporal actual

Siguiendo los lineamientos del Decreto Nacional No 1376 de 2014, en el año 2018, se elaboró el estudio técnico y financiero, en el cual se evidencia la necesidad de crear ciento setenta y ocho (178) cargos para el área asistencial de la entidad, distribuidos de la siguiente manera:

GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NÚMERO
15	211	MEDICO GENERAL	40
08	243	ENFERMERO	24
05	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA RESPIRATORIA)	2
05	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA FISICA)	3
05	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA OCUPACIONAL)	1
05	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (TERAPIA DEL LENGUAJE)	1
05	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (PSICOLOGIA)	1
01	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (INSTRUMENTACION QUIRURGICA)	3
10	214	ODONTOLOGO	10
07	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (BACTERIOLOGIA)	9
06	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (TRABAJO SOCIAL)	1
01	323	TECNICO AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	6
01	412	AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	8
05	323	TECNICO AREA SALUD (RADIOLOGIA E IMAGENES DIAGNOSTICAS)	2
07	412	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	63
04	412	AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)	4
TOTAL			178

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Se continua con la Planta de Empleos de Carácter Temporal de la Empresa Social del Estado Hospital Santa Mónica de Dosquebradas, para la vigencia 2024 en los siguientes cargos que vienen siendo ocupados por personas que presentaron y aprobaron el concurso de la planta de empleos de carácter temporal de la vigencia 2018 y 2019, y que se desempeñaron satisfactoriamente en la ejecución de las actividades durante la vigencia 2023.

NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL			
GRADO	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NÚMERO
1	412	AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	2
5	323	TECNICO AREA SALUD (RADIOLOGIAE IMAGENES DIAGNOSTICAS)	1
7	412	AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERIA)	7
TOTAL			10

6.2.4 Otros medios de vinculación.

Igualmente, para el desarrollo de sus actividades la E.S.E, cuenta con trabajadores en misión contratados a través de empresas de servicios temporales, y especialistas con contratos de servicios profesionales como se relaciona a continuación:

AREAS	CANTIDAD
ADMINISTRATIVOS	46
APOYO ASISTENCIAL	86
PROFESIONALES Área ASISTENCIAL	120
ESPECIALISTAS	40
TOTAL	292

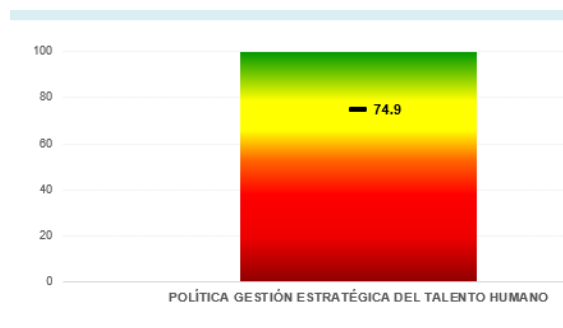
Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

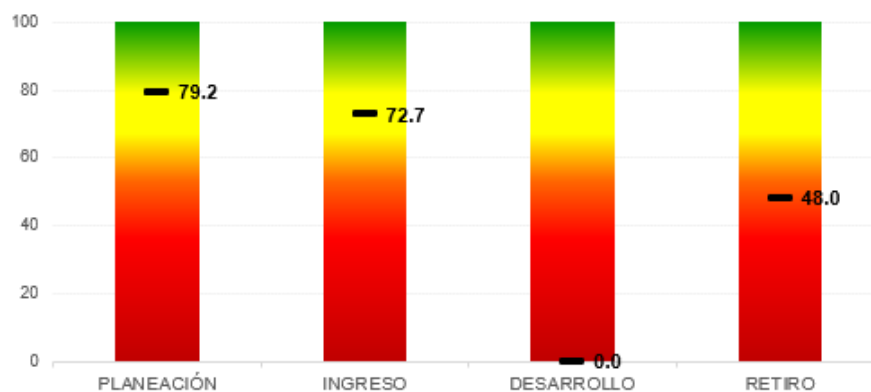
necesidades del servicio.

6.3. Resultados de mediciones

Se realizó autodiagnóstico en el año 2023 usando la herramienta del DAFP dispuestapara tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:



6.4. Calificación por componentes:



Variable	Rangos	Puntaje actual
PLANEACIÓN	100	79.2
INGRESO	100	72.7
DESARROLLO	100	0.0
RETIRO	100	48.0

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	75	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	80		
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	77		
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76		
		- Ruta para generar innovación con pasión	67		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	72	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79		
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72		
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64		
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	73		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	70		
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80		
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	74		
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	70		
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78		

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

De acuerdo al autodiagnóstico se puede evidenciar que la etapa de retiro es la que menor puntaje obtuvo, por lo que se trabajara para mejorar este componente.

6.4.1 Resultados medición - clima organizacional 2022

Durante la vigencia 2022, se realizó la medición del clima organizacional de la empresa con la participación de 45 funcionarios entre planta fija y planta temporal, arrojando el siguiente resultado a la encuesta:

PREGUNTA	CALIFICACION	INTEPRETACION
1. Cómo califica los conocimientos que tiene usted acerca de la misión, principios, objetivos y políticas de la E.S.E Hospital Santa Mónica	86.7	BUENO
2. Cree usted que la aplicación del reglamento en la E.S.E Hospital Santa Mónica es	73.3	MODERADA
3. Cómo considera la exigencia de la E.S.E Hospital Santa Mónica frente a la ejecución de las labores del personal?	51.1	MODERADA
4. Existe claridad en las instrucciones que recibe para hacer su trabajo?	71.1	SIEMPRE
5. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.	91.1	SIEMPRE
6. Usted cómo se siente por estar trabajando en el hospital?	91.1	CONTENTO
7. Usted cree que la gente está orgullosa de pertenecer al Hospital?	77.8	ORGULLOSA
8. Si otra institución le ofreciera un puesto similar con salario igual, ¿lo aceptaría?	91.1	NO
9. Si otra institución le ofreciera un puesto similar con un salario ligeramente superior lo aceptaría?	64.4	NO
10. Usted considera que los problemas entre las dependencias son resueltos la mayoría de las veces así:	42.2	CONSENSO
11. En su área de trabajo circula oportuna y claramente la información y comunicación?	48.9	CON FRECUENCIA
12. Su coordinador se reúne con su grupo de trabajo para hablar sobre la marcha del área y del hospital?	57.8	CON FRECUENCIA
13. ¿Cuándo habla usted con su coordinador, puede decirle todo lo que piensa?	55.6	CON FRECUENCIA
14. Cuando usted no puede solucionar inquietudes y problemas de su trabajo los plantea a su coordinador?	57.8	CON FRECUENCIA
15. Con qué frecuencia su coordinador le hace acompañamiento para hacer su trabajo?	48.9	CON FRECUENCIA
16. Usted comenta con su coordinador los problemas que no tienen relación con su trabajo y afectan su rendimiento?	20	CON FRECUENCIA

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

PREGUNTA	CALIFICACION	INTEPRETACION
17. Cómo se siente con la forma de actuar y de dirigir de su coordinador?	80	SATISFECHO
18. Las directivas tienen en cuenta su situación personal cuando toman una decisión que le afecta en su trabajo:	42.2	CON FRECUENCIA
19. Usted cómo se siente con el trabajo que le corresponde hacer:	91.1	SATISFECHO
20. Considera que el desarrollo de su trabajo por lograr los objetivos del Hospital satisface sus necesidades personales profesionales?	73.3	SIEMPRE
21. Usted recibe reconocimiento cuando realiza bien una labor?	31.1	CON FRECUENCIA
22. Conoce usted el resultado cuando su coordinador revisa y evalúa su trabajo?	44.4	CON FRECUENCIA
23. Cómo evalúa el ambiente laboral de su área de trabajo:	80	BUENO
24. Como se siente con relación a los programas (Actividad de fin de año, día del niño, días especiales) que realiza la E.S.E para el personal y su familia.	51.1	SATISFECHO
25. Usted ha sido tenido en cuenta para capacitaciones que se relacionen con sus actividades?	46.7	SIEMPRE
26. Cómo son sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?	93.3	BUENO
27. Las relaciones laborales entre coordinadores y el personal son respetuosas y cordiales en el Hospital:	64.4	SIEMPRE
28. En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	53.3	SIEMPRE
29. Los objetivos de los equipos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.	44.4	SIEMPRE
30. Considero que las personas de los equipos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.	53.3	A VECES
31. Mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros equipos.	55.6	SIEMPRE
32. Las decisiones que toman los equipos de trabajo de mi área son apoyadas por el coordinador.	68.9	SIEMPRE

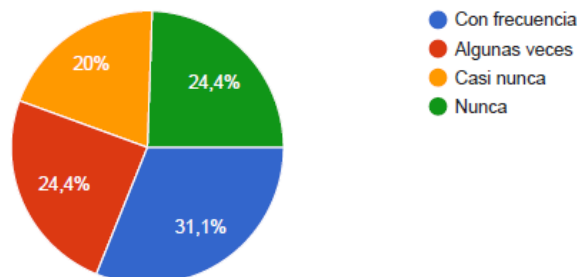
De la encuesta se puede deducir que el 91.1 de los funcionarios encuestados se encuentran contentos trabajando en el hospital, así mismo ese 91.1 % de los encuestados no se irían del Hospital.

El 31.1% de los encuestados manifiestan frente a la pregunta recibe reconocimiento cuando realiza bien una labor responde que con frecuencia el 31.1% mientras que el 24.4% manifiesta que casi nunca y el 24.4% que nunca.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Usted recibe reconocimiento cuando realiza bien una labor?

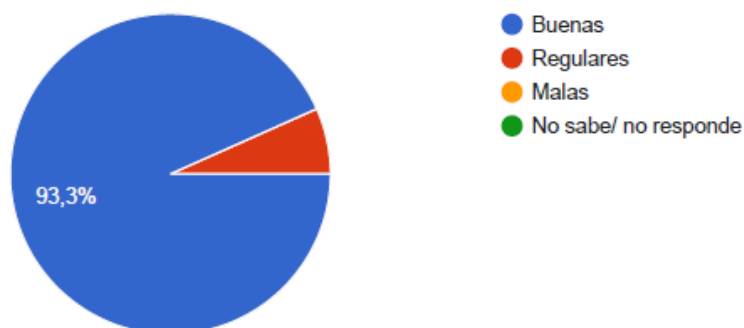
respuestas



En cuanto a las relaciones interpersonales el 93.3% de los encuestados manifiesta que son buenas.

26. Cómo son sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo?

45 respuestas



La encuesta de clima organizacional se debe de realizar en la presente vigencia y plasmar así mismo todo el proceso de socialización e intervención del clima organizacional.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

6.5. Acciones para la gestión estratégica del talento humano

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADE SDE GESTIÓN	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	PLAZO PARA SU REALIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	Conocer considerar toda la normatividad aplicable	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente Implementar Normograma	Recursos Humanos	31/12/2024	Normograma implementado
Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	Gestionar	hojas de vida de servidores públicos registrada y/o actualizadas en el SIGEP II	Recursos Humanos	31/12/2024	vinculación del 100% de los servidores públicos en el SIGEP II Hojas de vida actualizadas
Planeación	Gestión de la información	Caracterización de las áreas de talento humano (pre pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Actualizar la base de datos de servidores públicos, para identificar prepensionados, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical.	Recursos Humanos	31/12/2024	Matriz actualizada
Ingreso	Provisión de empleo	Tiempo cubrimiento	Actualizar las OPEC, ante la CNSC	Recursos Humanos	31/03/2024	OPEC actualizadas
Ingreso	meritocrática	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización	Trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC	Recursos Humanos	31/12/2024	Inscripciones y actualizaciones en carrera administrativa actualizadas

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

COMPONENTE	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	PLAZO PARA SU REALIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Conocimiento institucional	Gestión del Desempeño	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	sistema de evaluación de desempeño y de acuerdos de gestión adoptados mediante acto administrativo	Recursos Humanos	31/12/2024	Acto administrativo
Ingreso	Gestión de la información	Coordinar lo pertinente para que todos los servidores públicos de la E.S.E. presenten la declaración de bienes y rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia a través de la página del sigep ii	Proyectar y enviar circular a todos los servidores públicos, para recordarles la presentación de la declaración de bienes y rentas	Recursos Humanos	31/05/2020	Circular enviada al 100% de los servidores públicos
			verificar que el 100% de los servidores públicos hayan presentado la declaración de bienes y rentas	Recursos Humanos	30/09/2024	100% de los servidores públicos presentaron Declaración de Bienes y Rentas
Ingreso	Gestión del desempeño	llevar a cabo labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases	Crear y adoptar protocolo para la evaluación de desempeño en la E.S.E.	Recursos Humanos	30/09/2024	Protocolo de evaluación de desempeño documentado. Acto administrativo de adopción del protocolo de evaluación de desempeño.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – O06
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	PLAZO PARA SU REALIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Retiro	Desvinculación asistida	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Implementar el programa de prepensionados	Recursos Humanos	30/06/2024	Programa implementado y en ejecución
Retiro	Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados	Implementar mecanismo para transferencia de conocimientos	Recursos Humanos	30/09/2024	Mecanismo implementado

6.6. Alineación de los objetivos Estratégicos con las rutas de creación de valor

Objetivos

6.6.1. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la identificación de necesidades y la implementación del Plan Institucional de Capacitación y el programa de inducción y reinducción.

6.6.2. Favorecer la calidad de vida de los servidores de la E.S.E., mediante la formulación y el desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

6.6.3. Fomentar la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

6.6.4. Mantener, de manera óptima, la planta de personal de la E.S.E. SANTA MÓNICA, permitiendo así el cumplimiento de la misión y la continuidad en la prestación del servicio.

6.6.5. Evaluar los compromisos adquiridos en la evaluación de desempeño de los funcionarios.

6.7. Rutas de creación de valor

Están presentes en todo el ciclo de vida del servidor público y se articulan así:

7. RUTA DE LA FELICIDAD. LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS

El objetivo de esta ruta es brindar condiciones laborales que generen bienestar a los funcionarios, permitiéndoles tener un equilibrio entre su vida laboral y personal, los planes y programas que se alinean con esta ruta son:

Programas de Bienestar Social e incentivos Es el resultado del diagnóstico de necesidades de bienestar. Su objetivo es motivar altos niveles de desempeño en los empleados, otorgando reconocimientos, brindando espacios de libre esparcimiento en escenarios diferentes a los laborales, y dando apoyos económicos para realizar actividades deportivas culturales y educativas.

Programa de Inducción y Reinducción; permite a los funcionarios el conocimiento y adaptación al nuevo empleo y reinducción cada dos años cuando haya cambios representativos en la entidad.

Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

Se desarrolla el Plan Anual de SST, en trabajo conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar

Se aplica una encuesta para identificar las necesidades de capacitación y bienestar para los colaboradores de la E.S.E., en la cual se indaga sobre el nivel de motivación, clima laboral, condiciones sociodemográficas, etc. Dicha encuesta se realiza de manera anual y en el último trimestre de la vigencia.

7.1.Ruta del crecimiento

Esta ruta busca el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de los servidores, para lograr las metas institucionales. Incluye temas de carácter general, así como específicos o inherentes al cargo.

Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento, para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro a través de la capacitación de los servidores públicos.

Esta ruta se ejecuta a través del Plan Institucional de Capacitación, cuyo objetivo es Promover el desarrollo integral de los servidores por medio del fortalecimiento de conocimientos, habilidades de formación y capacitación en el puesto de trabajo contribuyendo al mejoramiento de la prestación del servicio y del ambiente laboral.

También se articula con el Código de Integridad con el cual se orientan las actuaciones de los servidores públicos, a través de la implementación de valores y buenas prácticas

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

7.2.Ruta del servicio.

Al servicio de los ciudadanos, con esta ruta se busca implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.

Se ejecuta a través del SIAU; y los diferentes mecanismos de atención al ciudadano, que tiene la entidad, basado siempre en los principios y valores adoptados por la E.S.E

7.3.Ruta de la calidad

Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.

La calidad se determina por la satisfacción de los usuarios, ante los servicios que se le ofrecen, esta se verifica a través del análisis de los diferentes indicadores que se tienen para medir la calidad de los servicios que presta la E.S.E.

La calidad se ve reflejada en la evaluación del desempeño de los funcionarios, con la aplicación del código de integridad y la implementación de los diferentes programas que adelanta la E.S.E.

7.4.Ruta de análisis de datos

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de la información actualizada del talento humano, obtenida en la etapa de ingreso del servidor público a la entidad, lo cual permite tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, a través de las diferentes etapas al servicio de la entidad.

Se cuenta con herramientas para analizar los datos como lo son la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de la concertación de objetivos y evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos, el SIGEP II que es

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

una herramienta suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para realizar la vinculación y desvinculación de los servidores públicos, actualización de hoja de vida y Bienes y Rentas.

Igualmente se cuentan con todos los actos administrativos en los cuales se plasman las situaciones administrativas de cada servidor público como vacaciones, beneficios otorgados por la empresa, retiros de cesantías entre otros.

La Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) se articula en el Plan Estratégico de Talento Humano, con los siguientes planes:

- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recurso Humano
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones a ejecutar por el área de talento humano de la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA.

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

ÁREA RESPONSABLE	TALENTO HUMANO		
NOMBRE PLAN INSTITUCIONAL	BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
Convocatoria para la conformación del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la institución	Asesor Recursos Humanos	06/02/2024	10/02/2024
Elaborar acto administrativo de Conformación del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Institución	Asesor Recursos Humanos-	13/02/2024	15/02/2024
Socializar el Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos al comité	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	16/02/2024
Realizar acompañamiento y asesoría a las decisiones del Comité de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la institución	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
Realizar acompañamiento a la ejecución presupuestal del rubro destinado al Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Institución	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
Realizar seguimiento al cumplimiento de la ejecución del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Institución	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

ÁREA RESPONSABLE	TALENTO HUMANO		
NOMBRE PLAN INSTITUCIONAL	PLAN ESTRATEGICO		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL
IMPLEMENTAR NORMOGRAMA DEL TALENTO HUMANO	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/07/2024
VINCULAR EL 100% DE SERVIDORES PUBLICOS EN EL SIGEP II	Asesor Recursos Humanos-	01/01/2024	31/12/2024
CARACTERIZAR LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA E.S.E PARA IDENTIFICAR PREPENSIONADOS, CABEZA DE FAMILIA, LIMITACIONES FISICAS, FUERO SINDICAL ENTRE OTROS	Asesor Recursos Humanos	01/02/2024	30/04/2024
REALIZAR TODAS LAS GESTIONES PARA IMPLEMENTAR LA PLANTA TEMPORAL APROBADA POR LA E.S.E	Asesor Recursos Humanos	01/02/2024	30/04/2024
ENVIAR OPORTUNAMENTE LAS SOLICITUDES DE INSCRIPCION O DE ACTUALIZACION EN CARRERA ADMINISTRATIVA A LA CNSC	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
CREAR Y ADOPTAR PROTOCOLO PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA E.S.E.	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
ACTUALIZAR LA OPEC, ANTE LA CNSC	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
ADOPCIÓN MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LOS ACUERDOS DE GESTIÓN	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
COORDINAR LO PERTINENTE PARA QUE TODOS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA E.S.E PRESENTEN LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS ENTRE EL 1º DE JUNIO Y EL 31 DE JULIO DE CADA VIGENCIA A TRAVÉS DE LA PÁGINA DEL SIGEP II	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
REALIZAR SEGUIMIENTO A LAS METAS DEFINIDAS EN EL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL QUE CORRESPONDAN AL PROCESO DE TALENTO HUMANO	Asesor Recursos Humanos	16/02/2024	31/12/2024
EJECUTAR EL PLAN DE CAPACITACION	Asesor Recursos Humanos	02/01/2024	31/12/2024
LIDERAR LA POLITICA DE TALENTO HUMANO E INTEGRIDAD DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG	Asesor Recursos Humanos	02/01/2024	31/12/2024
COORDINAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, INDUCCION Y REINDUCCION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA E.S.E	Asesor Recursos Humanos	02/01/2024	31/12/2024
COORDINAR LA EVALUACION DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA E.S.E	Asesor Recursos Humanos	02/02/2024	31/03/2024
EJECUTAR EL PLAN ANUAL DE VACACIONES PARA LOS SERVIDORES DE LA E.S.E	Asesor Recursos Humanos	02/01/2024	31/12/2024

	TÍTULO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO		CÓDIGO 26L925 – 006
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. PERSONAL	VERSIÓN 5.0
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

7.5. Ejecución del plan estratégico del talento humano

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Santa Mónica, se desarrolla a través de la identificación de las necesidades de personal y termina con la desvinculación y la readaptación laboral.

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de estrategias planteadas en el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, Programa Institucional de Capacitación y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.

Además, los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional en la línea Santa Mónica Competitiva y Motivada los cuales son:

- Formalización laboral.
- Vinculación del Talento Humano.
- Competencias del Talento Humano.
- Satisfacción del Talento Humano.

7.6. Evaluación de la ejecución del plan estratégico del talento humano

Se evaluará semestralmente a través de la matriz de seguimiento establecida por el Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno, para verificar el estado del cumplimiento del Plan Estratégico.

DOCUMENTO ORIGINAL APROBADO POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD