	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA  
ARIGUANI – MAGDALENA**

**VIGENCIA 2021**

**SANDRA VEGA VILLA  
Gerente**

1



	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	3
2. OBJETIVOS .....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	3
3. ALCANCE .....	4
4. RESPONSABLE .....	4
5. MARCO CONCEPTUAL .....	5
5. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	6
6. MARCO NORMATIVO .....	7
7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. ....	10
7.1 DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL .....	10
7.1.1 MAPA DE PROCESOS DE LA E.S.E. HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DE ARIGUANI MAGDALENA .....	10
7.1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	11
8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA .....	12
8.1. MISION .....	12
8.2. VISION .....	12
8.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES .....	12
8.4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS .....	12
<b>8.5. VALORES CORPORATIVOS.</b> .....	12
9. POLITICAS .....	14
9.1. POLÍTICAS DE GESTIÓN HUMANA .....	14
10. ESTRUCTURACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	15
10.1 DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	16
10.2. EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH .....	19
11. MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH.....	21
12. BIBLIOGRAFIA.....	22

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como finalidad básica o razón de ser la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de este, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad su planta de personal, misión, visión, los principios y valores corporativos objetivos institucionales, planes, programas y proyectos; lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de recursos Humanos.

En el Plan Estratégico 2021 de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena, contiene como un eje estratégico el “Fortalecimiento de la gestión humana”; Para el logro de las practicas más efectivas y del Direccionamiento estratégico de la E.S.E, elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo contar con talento humano competente, comprometido y satisfecho con su trabajo.

En el presente documento, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano y se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

El marco de la planeación estratégica del Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena, para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el funcionario, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los funcionarios y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

3


## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las actuaciones de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena en relación con el talento humano, teniendo en cuenta sus necesidades, competencias y mejoramiento de las condiciones laborales, a través de programas de formación, evaluación y bienestar que garanticen la calidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos de la Entidad

### 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión acorde a lo establecido por la CNSC.
- ✓ Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- ✓ Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- ✓ Construir del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena, a través de la cual se mejore el desempeño de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito de la Institución.


- ✓ Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- ✓ Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- ✓ Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano del Hospital F para la vigencia 2021.

### 3. ALCANCE

En la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena, el personal de planta alcanza el 7% aproximadamente de los requerimientos de personal, en tanto que el 93% aproximadamente, es vinculado mediante orden de Prestación de Servicios; por lo tanto, el Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la E.S.E., y sus colaboradores.

### 4. RESPONSABLE

Profesional Especializado del Área Administrativa y Financiera y equipo de apoyo al proceso de Talento Humano

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 5. MARCO CONCEPTUAL

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano se da en la Medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

Como fuente conceptual para el desarrollo del PTH de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani Magdalena, se tuvo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha impartido lineamientos en materia de formulación de política y planeación estratégica del Talento Humano. En tal sentido, se presentan a continuación algunos elementos conceptuales que fueron parte de la base para la construcción del presente Plan.

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.


Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

5

### 5. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La gestión de los recursos humanos (GRH) actúa como nexo entre la estrategia y las personas para la producción de resultados (efectos o productos evaluables contrastables con estándares o metas) acordes con las finalidades perseguidas. La GRH se presenta como un sistema integrado de gestión.




	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 6. MARCO NORMATIVO


Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

Normatividad	Aplicación específica	Tema relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta Parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Establece la planta de personal del DAFP Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).	Talento Humano
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.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	de 2008 Establece normas para promover y Regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo 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)	Plan Institucional de capacitación  Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-st)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el Uso de la bicicleta en el territorio Nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del desempeño



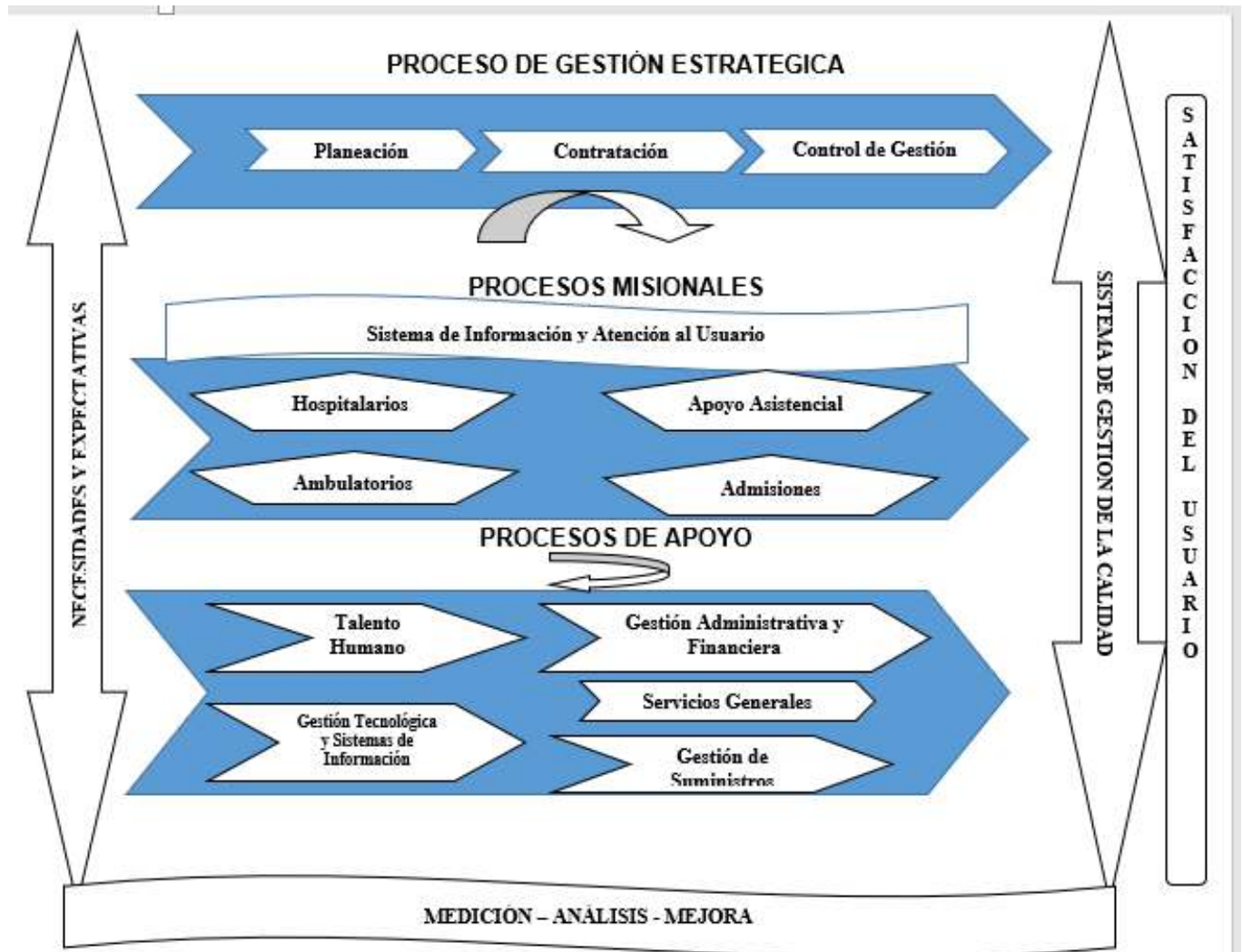
	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	


Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral Aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Talento Humano Sistema De Gestión En seguridad y Salud En El Trabajo (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Sentencia C-527/17	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 1567 diciembre 28 de 2018 plan de bienestar	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Bienestar.	Plan de Bienestar
Resolución 1553 diciembre 26 de plan de Capacitación	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Capacitación del año 2019	Plan de Capacitación
AP-GHU-AP001M01	Manual de Funciones y Competencias	Manual de Funciones

**7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E.**

**7.1 DIRECCIONAMIENTO INSTITUCIONAL**


**7.1.1 MAPA DE PROCESOS DE LA E.S.E. HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DE ARIGUANI MAGDALENA**



	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

**7.1.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**



	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

### 8.1. MISION

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de baja complejidad con optima calidad y eficiencia, garantizando una atención oportuna, contando con un equipo humano idóneo, el cual promueve la práctica de hábitos saludables y desarrolla procesos de recuperación de salud, contribuyendo al bienestar y desarrollo de nuestra comunidad. Visión En el 2022 la Empresa Social del Estado será líder en la prestación de servicios de salud con calidad en las áreas de promoción y prevención, cumpliendo con los estándares del Sistema Único de Habilitación, que permitan causar un impacto positivo en la población de Ariguaní.

### 8.2. VISION

En el 2022 la Empresa Social del Estado será líder en la prestación de servicios de salud con calidad en las áreas de promoción y prevención, cumpliendo con los estándares del Sistema Único de Habilitación, que permitan causar un impacto positivo en la población de Ariguaní.

### 8.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Mejorar las condiciones de vida de la población usuaria
- Reducir los índices de mortalidad y morbilidad en la zona influencia
- Promover acciones de prevención y promoción de la salud acordes con las necesidades de la población usuaria
- Optimizar el uso de los recursos físicos y financieros de la institución
- Garantizar la prestación de servicios oportunos y accesibles a la comunidad

12


### 8.4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Los principios corporativos de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra, están definidos como reglas o normas morales que deben existir en la institución y que rigen el pensamiento o la conducta y orientan a la acción; ellos son:

- Solidaridad: Es el ejercicio de dirigir la prestación de nuestros servicios a la población más pobre y vulnerable. PN DE GESTION 201 - 2015
- Confidencialidad: Guardamos la información institucional de los usuarios en calidad de Secreto.
- Eficiencia: Definida como la mejor utilización de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población usuaria.
- Equidad: Entendida como la atención al usuario en la medida en que lo determinen sus necesidades particulares en salud, las disposiciones que rigen la Seguridad Social en Salud y los recursos institucionales.


### 8.5. VALORES CORPORATIVOS.

- Respeto: Tendremos en cuenta la diversidad cultural de las personas considerando su opinión, espacio, necesidades. Al interior de nuestra institución se les escuchará, saludará, y

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

dará un trato cortes.

- **Responsabilidad:** Buscamos constantemente el cumplimiento de nuestros deberes como funcionarios, encaminados al logro de los objetivos de la organización.
- **Compromiso:** Amar lo que hacemos, cumplir con las políticas, principios administrativos, valores, metas de la empresa.
- **Solidaridad:** Consiste en unirnos para hacer el bien a toda la humanidad, trabando en equipo para facilitar esfuerzos colectivos y alcanzar metas comunes.
- **Honestidad:** Actuar con rectitud y claridad en el desempeño de la labor, con justicia, equidad y conservación de los recursos de la institución.
- **Participación:** Brindar una atención integral continua a los usuarios en todas las contingencias que afecten su salud, de acuerdo con la ley.
- **Vocación de Servicio:** El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad demanda o solicitud, satisfacer una expectativa de alguien de modo que quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.


	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 9. POLITICAS.

### 9.1. POLÍTICAS DE GESTIÓN HUMANA.

**Política General.** La Política de Gestión Humana del Hospital, busca propiciar el crecimiento del activo más valioso de la Institución, su Talento Humano. Conscientes de la importancia para el logro de la competitividad, basados en la identidad corporativa y en el marco del Direccionamiento Estratégico, nuestra institución promueve el desarrollo de competencias en sus colaboradores desde lo humano, laboral y social, propiciando así el crecimiento de un personal comprometido con su desarrollo integral. La Filosofía de la institución se fundamenta en el trabajo en equipo, la vocación de servicio, el interés por el aprendizaje continuo y la calidad del talento humano, para incrementar conductas como: optimismo, persistencia, creatividad, innovación, autocontrol y ética.

**Política de Planeación de los Recursos Humanos.** La Planeación de los Recursos Humanos es un proceso integral y transversal que involucra a todos los niveles y disciplinas del Hospital y está liderado por la Gerencia, la Subgerencia y el Área de Gestión Humana. Las necesidades de Recurso Humano deben estar orientadas a permitir el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución e identificar los recursos que faciliten el sostenimiento y modificaciones de los objetivos referidos.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

## 10. ESTRUCTURACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E Hospital Alejandro Maestre Sierra de Ariguani, se siguieron los lineamientos establecidos en las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y el Plan de Desarrollo 2020-2023 de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra Magdalena, que tiene como uno de los eje estratégico el “Fortalecimiento de la gestión humana”, el cual tiene como objetivo contar con talento humano competente, comprometido y satisfecho con su trabajo.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado

El proceso de Talento Humano en la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra Magdalena cuenta con una caracterización, en la cual se identifican los subprocesos que lo integran a la vez estos se encuentran documentado y con asignación de responsables, lo que le da una organización interna administrativa y funcional al proceso.

Los subprocesos identificados para la Gestión de Talento en la Institución son los siguientes:

**IDENTIFICACION Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO:** basados en la normatividad vigente se determina y aprueba el plan de necesidades del TH, acorde a los estándares de habilitación, manual de funciones, satisfacción y desempeño, análisis de puestos y cargas laborales, bienestar laboral, necesidades de comunicación organizacional y transformación cultural.

**PROVISION DE CARGOS:** Incluye los procedimientos de convocatoria, reclutamiento, selección, calificación, nomina, honorarios, liquidación de prestaciones sociales, saneamiento de aportes patronales

**INDUCCIÓN GENERAL, TEORICA, ESPECÍFICA, Y EN CAMPO (Entrenamiento),** Incluye la identificación de habilidades y actitudes para mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos de la Empresa.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC:** Incluye identificado de necesidades de capacitación, inducción, planeación ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación e inducción midiendo eficiencia, eficiencia, efectividad e impacto.

**COMUNICACIÓN Y DIALOGO:** Incluye canales de comunicación, barreras de comunicación y superación de barreras.

**SISTEMA DE GESTION EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST).** Incluye legislación, Medicina Preventiva y del trabajo e Higiene y Seguridad Industrial en coordinación con la ARL y el COPASST

**SISTEMA DE ESTIMULOS:** Incluye calidad de vida laboral, protección y servicios sociales e incentivos y seguimiento a su ejecución.


**EVALUACION Y CALIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO:** Incluye los estándares para evaluación del desempeño y competencias del talento humano de carrera administrativa, Aplicación del Formato de Calificación para TH de libre nombramiento y remoción y de Contrato de Prestación de Servicios, directo, seguimiento de la calificación del TH.

**TRANSFORMACION CULTURAL:** Evaluar la cultura organizacional, Identificar elementos claves que deben ser mejorados y Priorizar acciones de mejora para intervenir

Estos subprocesos se ejecutan de manera práctica apoyándose en los siguientes documentos guía:

Manual específico de Funciones por Competencias, Definición de Perfiles, Ajuste de la Escala Salarial, Evaluación del Desempeño Laboral, Formulación del Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de estímulos y el SG-SST, Cultura Organizacional enfocado al buen trato, humanización y vivencia de valores.

Se observa entonces que los procesos de la Gestión del Talento Humano de la empresa se encuentran articulados con los tres procesos del Decreto 1567 de 1998 y que se constituyen en el eje

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

de la Gestión Humana:

**Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.

**Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos.

**Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades Constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

En el Plan Estratégico del Talento Humano, para que haya **GESTION DE LA COMPENSACION**, se debe desarrollar previamente la **GESTION DEL RENDIMIENTO**, y la planificación de la evaluación. No se puede mantener un clima laboral cordial sino se corrigen las inequidades en la compensación y si no se fortalece el reconocimiento al desempeño con el logro de los compromisos. Además, debe evidenciarse la con- responsabilidad de todos los funcionarios comprometidos.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.


El proceso de Gestión de Talento en la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra Magdalena es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

## 10.1 DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El proceso de La Gestión del Talento Humano tiene como papel fundamental la administración del personal, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, y deben cumplir las siguientes funciones:

- ✓ Preparar el proceso de evaluación y valoración del desempeño de todo el personal de la institución con base en las competencias técnicas.
- ✓ Planear, reclutamiento, selección e inducción al personal que se vincula a la Empresa, dando a conocer las normas y reglamentos y propendiendo por su cabal cumplimiento.
- ✓ Diseñar los procesos y programas de la salud ocupacional y seguridad industrial institucional que le competan.
- ✓ Identificar las necesidades relacionadas con la capacitación Institucional y monitorizar el cumplimiento del PIC
- ✓ Planificar y ejecutar el plan de bienestar e incentivos para los colaboradores del hospital.
- ✓ Coordinar junto con administración, la realización de estudios sobre estructura, planta de personal de acuerdo a los requisitos y necesidades de la entidad, plan de vacaciones y mantener actualizado el manual de funciones.
- ✓ Garantizar el pago prestaciones sociales, seguridad social y parafiscal e igualmente honorarios por servicios personales prestados por contratistas, y elaborar los actos administrativos correspondientes y demás remuneración a los colaboradores de la empresa.
- ✓ Informar a la entidad competente sobre las vacantes presentadas (Ley 909 del 2004)
- ✓ Vigilar el adecuado diligenciamiento de las hojas de vida del personal, ejercer control y custodia sobre las hojas de vida del personal activo, inactivo y jubilado y coordinar el manejo con el área de gestión documental.




	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

- ✓ Adjudicar, elaborar y legalizar contratos de personal que prestará sus servicios en los procesos asistenciales y administrativos dando cumplimiento a la normatividad vigente en materia de contratación estatal analizando, evaluando y recomendando sobre la favorabilidad técnica económica y legal de las propuestas presentadas; además de coordinar y vigilar el cumplimiento por parte de los contratistas de todas las obligaciones adquiridas, antes, durante y después de la celebración de los contratos.
- ✓ Contribuir con el fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa


Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, así como diseñar un PETH eficiente y efectivo, corresponde al levantamiento del diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en el Hospital Alejandro Maestre Sierra Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la planeación estratégica del Talento Humano: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contiene un inventario de los requisitos que la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, diseñados por el DAFP.

Con base en las variables allí contenidas, se identificaron las fortalezas y aspectos a intervenir en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>48</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	50
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	46
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	45
		- Ruta para generar innovación con pasión	50
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>49</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	50
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	45
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	51
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	50
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>66</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>52</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	52
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	53
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>59</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	59

A partir de los resultados obtenidos en la referida matriz se construirán en el marco del PETH, el plan de acción anual a través de las Rutas de Creación de Valor definidas por el Modelo Integrado de

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

Planeación y Gestión, encaminadas a alcanzar el Nivel de Consolidación. Las rutas en las cuales se enmarcan las acciones de la gestión estratégica son:

– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

– Ruta del Crecimiento: *liderando talento*

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

– Ruta del Servicio: *al servicio de los ciudadanos*

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente del Hospital Alejandro Maestre Sierra tal como se señala en el objetivo de la presente política, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

– Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas *bien*.

Se debe generar en el Hospital que la calidad sea una Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” y una Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad como fundamento para brindar el servicio que los usuarios demandan y esperan.

– Ruta de la Calidad: Ruta del Análisis de Datos.

Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos


## 10.2. EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el Hospital Alejandro Maestre Sierra cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como con los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción del cliente interno a realizar en el año 2021

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contiene un inventario de las fortalezas y los aspectos a mejorar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Por lo anterior, es a partir del balance arrojado por la matriz, que se establecen los siguientes ejes y sus correspondientes líneas de acción:

**EJE N° 1. Planificación del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades orientadas**

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

**a la alineación de la Planeación Estratégica del Talento Humano con la Planeación Institucional.**

*Líneas de acción:*

1. Definir y ajustar y evaluar permanentemente, la funcionalidad y el impacto de los procedimientos enmarcados en el Proceso de Gestión del talento Humano.
2. Implementar mecanismos de control, seguimiento y evaluación a los planes de acción enmarcados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
3. Implementar un sistema de integrado de información y gestión del talento humano.
4. Caracterización y monitoreo del Talento Humano, que sirva como base para el ajuste y desarrollo de los diferentes programas de la política de Talento Humano del Hospital Alejandro Maestre Sierra.

**EJE N° 2. Organización del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades orientadas a la identificación y distribución del Talento Humano de acuerdo a los perfiles funcionales y necesidades de servicio.**

*Líneas de acción:*

1. Diseño y definición de perfiles funcionales de acuerdo con la naturaleza de la entidad y los objetivos institucionales.
2. Fortalecer la gestión institucional mediante la distribución y asignación del talento humano de manera eficaz y eficiente, acorde a las necesidades de la Entidad.
3. Asegurar la provisión de los empleos de la planta de empleos de la entidad en los términos señalados en la normatividad legal vigente.

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


Número De Empleos De La Entidad		
Niveles	Planta global	Vacantes
Directivo	1	0
Profesional	2	0
Técnico	4	0
Asistencial	5	0
Trabajado Oficial	1	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

**EJE N° 3. Gestión del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades encaminadas a la gestión de las situaciones administrativas transversales al ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra**

*Líneas de acción:*

1. Gestionar las situaciones administrativas desde el ingreso, así como las propias de la permanencia de los servidores de la entidad.
2. Implementar las medidas necesarias tendientes al control del Recurso Humano en el cumplimiento de los deberes como servidores públicos.
3. Desarrollar un programa integral orientado a la preparación para el retiro laboral asistido.

**EJE N° 4. Gestión del Rendimiento. Comprende el conjunto de mecanismos diseñados para el**

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT</b> <b>819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

### **seguimiento al desempeño y el mejoramiento continuo de los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra**

Líneas de acción:

1. Aplicar de manera eficiente y eficaz los instrumentos de evaluación tanto a personal de carrera como provisionales y de Libre nombramiento y remoción, involucrando a todos los actores y definiendo las responsabilidades.
2. Aplicar los planes de mejoramiento derivados de los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal de planta de la entidad.

### **EJE N° 5. Gestión de la Compensación. Comprende el conjunto de actividades orientadas a la remuneración y el reconocimiento de incentivos a los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra**

Líneas de acción:

1. Garantizar el pago oportuno de salarios y prestaciones sociales al talento humano vinculado a la planta de empleos de la entidad.
2. Exaltar la labor desarrollada por los servidores de la entidad, mediante el Plan de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos.

### **EJE N° 6. Gestión del Desarrollo. Comprende el conjunto de actividades orientadas al bienestar social, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.**

Líneas de acción:

1. Garantizar la inclusión en los procesos formativos institucionales a la totalidad del talento humano vinculado a la entidad, de acuerdo a la normatividad legal vigente.
2. Incentivar la cualificación de los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra, brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano a través de la caja de compensación, convenios interinstitucionales y apoyos educativos aprobados por el Comité de Bienestar y Capacitación.
3. Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, a mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar los servidores de la entidad los accidentes laborales o enfermedades profesionales prevención, temas relacionados con seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
4. Garantizar la inclusión del servidor y sus familias en las actividades dirigidas al bienestar social.


### **EJE N° 7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Comprende el conjunto de acciones encaminadas al mejoramiento del clima y cultura organizacional, así como la garantía del diálogo social permanente con los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra**

Líneas de acción:

1. Promover acciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima laboral basada en los principios y valores previstos en el código de ética.
2. Fortalecer las instancias de participación y dialogo con los servidores y servidoras y sus representantes, en materia de gestión y desarrollo del talento humano.
3. Promover acciones de seguimiento y mejora del clima laboral con el plan de intervención que corresponda.

## **11. MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH**

La medición al PETH se llevará a cabo a través del seguimiento a los planes de acción diseñados y ejecutados en cada vigencia, producto de la aplicación de la matriz de GETH. En los referidos


	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

planes de acción se establecerán de acuerdo con el subcomponente de la GETH las actividades, productos, fechas y cronogramas a través

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, La E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra Magdalena, cuenta con las siguientes herramientas:

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

## 12. BIBLIOGRAFIA

	<b>ESE HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA DEL MUNICIPIO DE ARIGUANI</b>	<b>NIT 819.001.107 – 5</b>
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	

Decreto 612 de abril 04del 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, sus decretos reglamentarios Departamento Administrativo de la Función Pública, Manual Operativo MIPG, Sistema de Gestión

SANDRA VEGA VILLA  
Gerente