



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Soacha

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16


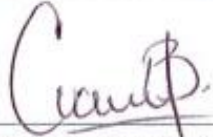
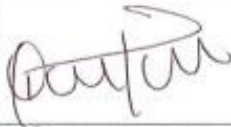

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS DE SOACHA 2022

	ELABORÓ	REVISÓ		APROBÓ
FIRMA				
NOMBRE	Dra. Quely García Sanabria	Ing. Carlos Andrés Bustos Nova	Dra. Niria Janith Guerrero Guerrero	Dra. Alexandra González Moreno
CARGO	Referente Talento Humano	Referente de Planeación	Subgerente Administrativa	Gerente

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-16
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
3. METODOLOGÍA	4
4. ALCANCE.....	8
5. CONTROL DE CAMBIOS.....	8
6. DEFINICIONES	8
7. NORMATIVIDAD.....	9
8. RECURSOS.....	10
9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	11
10. REFERENCIAS.....	20



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito responder a los fines del estado donde sus servidores públicos garanticen efectivamente los niveles esperados de productividad y generación de bienestar, la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas elabora el plan estratégico de gestión del Talento Humano con el fin de obtener 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 de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que la prestación de los servicios en salud se logra con el esfuerzo del recurso humano, el cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del compromiso por parte de cada uno de sus funcionarios.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

- Fortalecer el desempeño en la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

2.2 ESPECÍFICOS

- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas para la vigencia 2022.
- Elaborar el plan de vacantes, vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas.
- Elaborar el plan de capacitación con el fin de suplir las necesidades y requerimientos de los empleados para el desarrollo de los planes institucionales y las competencias laborales de la E.S.E.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-16
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

Hospital Mario Gaitán Yanguas, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

- Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas, con el fin de motivar el desempeño eficaz y mejoramiento continuo del clima laboral y el compromiso de sus empleados.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar la productividad y las competencias de los funcionarios, así como, brindar al Hospital información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Continuar con el sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo que propicie el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Fortalecer el proceso de inducción y reinducción Institucional

3. METODOLOGÍA


3.1 SUBCOMPONENTES DEL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Direccionamiento estratégico del talento humano de la E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITAN YANGUAS

Línea estratégica identificada para la elaboración del plan: La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia.

3.2 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital Mario Gaitán Yanguas se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, cursos y seguridad y salud en el trabajo; contribuyendo al desarrollo institucional.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-16
		VERSIÓN	4
		VIGENCIA	31/01/2022

3.3 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Talento Humano juega un papel fundamental dentro de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas, donde las actividades están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión del Hospital.

Los procesos con que cuenta el Talento Humano son:

1. Procedimiento de vinculación de personal de carrera y adición de cargos de planta: definir los lineamientos que permitan la vinculación de los empleados de carrera.
2. Procedimiento de vinculación para funcionarios oficiales: Definir los lineamientos que permitan la vinculación de los trabajadores oficiales.
3. Procedimiento de evaluación de desempeño y competencias para personal de planta no inscrito en carrera administrativa: Desarrollar una herramienta de gestión con base en juicios objetivos sobre las conductas, competencias laborales y aportes al cumplimiento de metas institucionales de los trabajadores de planta no inscritos en carrera administrativa, de tal manera que la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha pueda garantizar las competencias del personal, permitiendo valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio
4. Procedimiento de vinculación de personal de período fijo: Definir los lineamientos necesarios que permitan la vinculación de los empleados de período fijo
5. Procedimiento de creación y manejo de la historia laboral: Cumplir las normas que reglamentan el archivo y manejo de las historias laborales para los trabajadores de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas.
6. Procedimiento de inducción y reinducción: Definir y suministrar los lineamientos que permitan a la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha brindar a los trabajadores una visión flexible e integral de la misma, donde sea posible entregarles los conocimientos globales y particulares que les correspondan, de tal forma que se genere y se refuerce el sentido de compromiso y de pertinencia con la entidad
7. Procedimiento para reporte de accidentes de trabajo: Establecer las políticas, actividades y controles para lograr orientar a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas De Soacha, sobre la



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

forma de reportar oportuna y debidamente los accidentes de trabajo con el fin que los trabajadores accidentados puedan lograr de manera óptima un fácil acceso al Sistema General de Riesgos Laborales

8. Procedimiento para reporte de enfermedad laboral: Establecer actividades, responsabilidades y controles, para la orientación a todos los funcionarios, sobre la forma de abordar el proceso referente a la enfermedad laboral, haciendo posible tramitar médica y administrativamente las enfermedades con presunción de origen laboral, con el fin de presentar el reporte de la presunta patología a la ARL, de tal manera que los trabajadores afectados por dicha enfermedad puedan lograr un fácil acceso a los beneficios de la cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales

9. Procedimiento para la elaboración del plan anual de capacitación y formación: Describir y estandarizar los pasos a seguir en la elaboración del Plan Anual de Capacitación y Formación integrando los intereses y motivaciones de los funcionarios con las metas y objetivos de la entidad, con el fin de actualizar el conocimiento, solucionar problemas e innovar en las áreas respectivas, en aras del cumplimiento de las metas institucionales, por medio de la transformación cualitativa del trabajo en el sector salud a través del impacto de acciones de preparación que constituyan transformación a partir de la determinación de las necesidades de los trabajadores

10. Procedimiento de evaluación de desempeño para personal de carrera inscrito en carrera administrativa: Utilizar las herramientas de gestión dadas por el sistema de administración pública, para gestionar de manera eficiente, el desempeño y desarrollo del personal de carrera en la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, de acuerdo a la normatividad vigente

11. Procedimiento para la elaboración y ejecución del plan de bienestar: Describir y estandarizar los pasos a seguir en la elaboración del plan de bienestar social y de incentivos para los trabajadores de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, encaminado hacia el mejoramiento continuo de la institución y en busca de una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias

12. Procedimiento de saneamiento fiscal: Realizar el proceso de conciliación con las Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales y Fondos de Pensiones y Cesantías con el fin de obtener el acta de saldos y/o certificación de aportes del Situado fiscal y el sistema general de participación en las que el hospital Mario Gaitán Yanguas ha tenido funcionarios afiliados.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

13. Procedimiento de seguimiento al pago de incapacidades personal de planta: Realizar seguimiento al pago oportuno de las incapacidades por partes de las diferentes EPS, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la entidad.

14. Procedimiento para la planeación del recurso humano: Definir los lineamientos necesarios para indicar de la manera más adecuada, las necesidades cuantitativas de personal de tal manera que sea posible disponer de trabajadores competentes en las cantidades necesarias y momentos oportunos, propiciando mejoras en los procesos de la Gestión del Talento Humano con relación a los objetivos vinculados a los clientes internos y externos y al estado económico de la organización.

15. Procedimiento para la generación de nómina: Estandarizar las actividades a seguir en el proceso de liquidación y preparación de nómina de los trabajadores de la ESE hospital Mario Gaitán Yanguas, con el fin de facilitar la administración y el control de las operaciones referentes a los procesos de liquidación periódica, teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

16. Procedimiento de evaluación para personal contratado: Establecer una herramienta de gestión por medio de la cual sea posible verificar, el cumplimiento y las competencias de quienes se encuentran vinculados de manera provisional, es decir por medio de temporal, servicios tercerizados u Orden de Prestación de Servicios (OPS), a la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

17. Procedimiento de vinculación de personal por orden de prestación de servicios: Establecer los lineamientos a seguir al momento de realizar la vinculación de personal por medio de Orden de Prestación de Servicios (O.P.S.)

18. Procedimiento de inducción específica del puesto de trabajo: Definir y suministrar los lineamientos que permitan a quien se vincule a la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas cumplir con las actividades objeto de su vinculación con la Entidad.

19. Procedimiento para la liquidación de Cesantías: Generar la liquidación de cesantías del personal de la E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha.

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO	TH-PLI-16
VERSIÓN	4
VIGENCIA	31/01/2022

Desarrollo: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos.

Retiro: Situación generada por pensión, sanciones disciplinarias o muerte de los servidores públicos.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de talento humano contempla desde la identificación de las necesidades de talento humano, hasta la vinculación o retiro de los funcionarios de planta de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas.

“Este documento se acoge a las disposiciones descritas en el protocolo de atención en salud con Enfoque Diferencial AU-PTC-02” de la Institución.

5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
ENERO 2019	1	Creación documento
ENERO 2020	2	Actualización del documento
ENERO 2021	3	Actualización del documento
ENERO 2022	4	Actualización del documento

6. DEFINICIONES

Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la “calidad del trabajo” es algo confuso.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

Humano: relativo al hombre o propio de él.

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

Gestión del talento humano: Estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

Gestión por Competencia: Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen de desempeño.

7. NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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.

Decreto 1227 de 2005, artículo 66, se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO	TH-PLI-16
VERSIÓN	4
VIGENCIA	31/01/2022

capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

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 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 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

8. RECURSOS

Para desarrollar el Plan de Gestión estratégica del Talento Humano se requieren los siguientes equipos y elementos, así: computadores, video been, tablero, cartulina, marcadores, listados de asistencia, base de datos de contratistas y personal de planta, formatos de evaluación, material didáctico, plataforma virtual PLIC (PLATAFORMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES), página web, presupuesto asignado para el desarrollo de los planes.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

9. PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

9.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos del Hospital. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se establecerán en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Bienestar e Incentivos

Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo

Plan de Previsión de Personal

Plan de Vacantes

9.2 IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

9.2.1 MISIÓN DE LA ENTIDAD:

Somos una institución prestadora de servicios de salud comprometida con el desarrollo integral de nuestros pacientes, en donde prestamos servicios enfocados en la ética médica y social, el humanismo y el fortalecimiento institucional del Hospital, con un equipo tecnológico y técnico vanguardista con estándares de calidad y mejoramiento continuo.

9.2.2 VISIÓN DE LA ENTIDAD:

Para el año 2023 seremos el Hospital líder y reconocido en la prestación de servicios de salud, brindando servicios de baja y mediana complejidad, destacándonos por la calidad y humanización en nuestros procesos.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-16
		VERSIÓN	4
	VIGENCIA	31/01/2022	

9.2.3 NUESTROS PRINCIPIOS:

- **Respeto:** es la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial diferencia.
- **Ética:** Es una disciplina científica que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.
- **Compromiso:** es un valor que te permite y te lleva a vivir la vida que desea aunado con la voluntad que posee el individuo para cumplirlo.
- **Humanización:** brindar un servicio con calidez, respeto, amabilidad que responda a las necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales de los usuarios, orientándose al trato digno, respetando los derechos y deberes.

9.2.4 NUESTROS VALORES

- **Mejoramiento Continuo:** es la ejecución constante de acciones que mejoran los procesos en una organización, minimizando al máximo el margen de error y de pérdidas.
- **Transparencia:** es una cualidad de la actividad pública que consiste en la apertura del sector público a la divulgación de información acerca de su gestión
- **Calidad:** la percepción que el cliente tiene del servicio es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.
- **Trabajo en Equipo:** es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte pero todos tienen un objetivo en común con una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta que permite que haya un compañerismo realzando valores, actitudes y normas de conducta comunes.

9.2.5 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- **Política de Servicio:** La institución presta servicios de salud de forma oportuna y pertinente basados en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.
- **Política de Talento Humano:** El Hospital Mario Gaitán Yanguas se compromete a promover el



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo; contribuyendo al desarrollo institucional.

- **Política Financiera:** La Institución se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.
- **Política de TIC's:** La E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de quipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la ESE, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.
- **Política de Calidad:** El Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha está comprometido a través del mejoramiento continuo en lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, basado en altos estándares de calidad.
- **Política de Gestión Ambiental:** El HMGY reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.
- **Política de Gestión:** El Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha se compromete a fortalecer el Sistema Integrado de Gestión para mejorar la prestación de los servicios a los usuarios y sus familias.
- **Política de Seguridad del Paciente:** La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.
- **Política de Humanización:** La E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas, se compromete a implementar la política de atención humanizada, para brindar un servicio con calidez, respeto,

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

amabilidad que responda a las necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales de los usuarios, orientándose al trato digno, respetando los derechos y deberes. Propendiendo a su vez el bienestar de los colaboradores del Hospital.

- **Política de Gestión del Riesgo:** La E.S.E. Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

9.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
<u>NIVEL DIRECTIVO</u>			
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	11
3	SUB GERENTE	90	5
1	JEFE OFICINA	6	5
5	SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO		
<u>NIVEL PROFESIONAL</u>			
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	13P
5	MEDICO GENERAL	211	13P
1	MEDICO GENERAL	211	13P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
3	ODONTÓLOGO	214	10P
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11P
2	ENFERMERO	243	8P
33	SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL		
<u>NIVEL TÉCNICO</u>			
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P



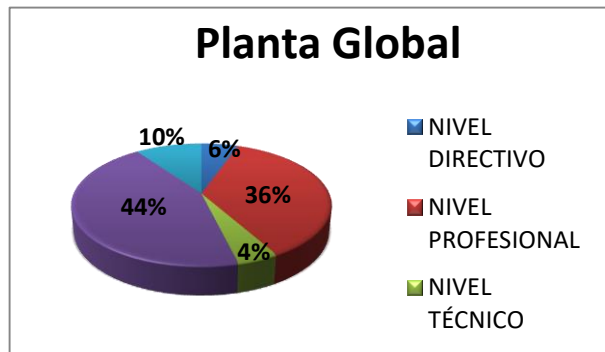
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO	TH-PLI-16
VERSIÓN	4
VIGENCIA	31/01/2022

1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6P
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	5P
4	SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO		
NIVEL ASISTENCIAL			
21	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7P
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5P
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2P
4	SECRETARIO	440	6P
40	SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL		
82	TOTAL EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS DE SOACHA		
No. CONTRATOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR	CODIGO	NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATADAS
7	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8
2	CELADOR	477	8
9	SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		
91	TOTAL PLANTA		

Grafica:



Misión de Gestión del Talento Humano: Organizar y dirigir los procedimientos relacionados con el manejo administrativo del recurso humano, de acuerdo con las normas, de tal manera que garantice el oportuno cumplimiento de los planes y programas de área, fortaleciendo las competencias y el desarrollo integral de los funcionarios brindando una óptima y eficiente atención y solución de inconvenientes presentados al personal interno y externo de la institución.

Visión Gestión del Talento Humano: Ser líderes en el cumplimiento de sus objetivos, buscando el desarrollo integral de los funcionarios a través de programas y actividades que permitan la realización personal, profesional y laboral que satisfagan en su calidad de vida y en las metas de la Entidad.

9.3.1 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en la siguiente imagen:

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL SERVICIO</p> <p>Al servicio de los ciudadanos</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Subrutazas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar sus valores del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar sus valores basados en el logro y la generación de bienestar</p>	Plan Institucional de Bienestar	dar cumplimiento a las capacitaciones programadas y realizar la Evaluación de cada una de ellas frente a la Eficacia.	30/12/2020	Resultado de la Evaluación de Eficacia en el Cumplimiento del Plan de Bienestar
3	Identifique en la hoja "Plataforma" la Ruta y los Subrutazas seleccionadas en los puntos anteriores	Crear con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor en retiro	realizar la digitalización de la historia laboral del personal retirado	30/12/2020	numeros de historia laborales digitalizados del personal retirado
4	En la hoja "Plataforma" filtre los tres Subrutazas seleccionadas en el paso anterior para encontrar los variables que impactan en otros retos, e identifique los variables que son comunes		dar cumplimiento con la correspondiente al personal en periodo de prueba "Adaptación Laboral"	30/12/2020	personal en periodo de prueba "Adaptación Laboral"
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sea pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en los variables identificados. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP	Creación del Plan de capacitación donde se involucre actividades de participación ciudadana	incluir actividades de participación Ciudadana	30/12/2020	cronograma de capacitaciones de Participación Ciudadana
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAEP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas	Gestionar la información en el SIGEP	Monitoreo y Seguimiento a la información de los funcionarios	30/12/2020	numero de funcionarios inscritos /Numero de funcionarios de Planta
9	Recalifique la hoja de metodológico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO	TH-PLI-16
VERSIÓN	4
VIGENCIA	31/01/2022

9.3.2 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes, programas anuales que contienen las actividades a desarrollar, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la ESE Hospital Mario Gaitán Yanguas.

Donde se evidencia en cada uno de los planes y programas a desarrollar, éstos serán publicados en la intranet de la entidad, en el cual se han establecido las siguientes actividades y sus responsables:

PLAN DE ACCION - PLAN DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO: Fortalecer el desempeño en la E.S.E Hospital Mario Gaitán Yanguas, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

QUE (Actividades a realizar para bloquear la causa)	QUIEN (Responsable de ejecutarla)	CUÁNDO (Fecha de terminación de la actividad)	DÓNDE (Lugar donde se realiza la actividad)	POR QUÉ (Propósito de la actividad)	CÓMO (Pautas para la realización de la actividad)	FORMULA DEL INDICADOR POR ACTIVIDAD DISCRIMINADAS (MEDICION)	RESULTADO DEL INDICADOR
Establecer y Ejecutar el plan institucional de	Talento Humano	Diciembre 2021	En el área de Talento Humano.	Realizar actividades de	Programar actividades de bienestar social e incentivos	N° Actividades programas ----- --- *100= N° Actividades	90%



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Sescho

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

incentivos y bienestar social.				bienestar para mejorar el clima laboral	con el fin de mejorar el clima laboral.	realizadas	
Realizar la digitalización de las historias laborales del personal retirado	Talento Humano	30/08/2022	Oficina de Talento Humano	Para contar con una base de datos digitalizada de los soportes de las historias laborales del personal retirado	Iniciando la digitalización de los documentos desde el mes de enero con el fin de tener los documentos escaneados para la consulta y gestión del área	Nº Historias laborales del personal retirado ----- - *100 Nº Historias laborales del personal retirado digitalizadas	80%



E.S.E. HOSPITAL
Mario Gaitán Yanguas
de Secho

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PROCESO: Gestión del Talento Humano

CÓDIGO

TH-PLI-16

VERSIÓN

4

VIGENCIA

31/01/2022

Creación del Plan de capacitación donde se incluyan actividades de participación ciudadana	Talento Humano- Líderes y Referentes de área	31/12/2022	Instalaciones del Hospital	Para dar herramientas a los funcionarios y usuarios con el fin de que conozcan sus derechos y deberes	Realizando capacitaciones de interés de participación ciudadana.	N° capacitaciones programadas de participación ciudadana ----- - *100 N° de capacitaciones realizadas de participación ciudadana	100%
Gestionar la información en el SIGEP	Talento Humano- Contratación y Control Interno	31/12/2022	Instalaciones del Hospital	Monitoreo y Seguimiento a la información de los funcionarios	Gestionando roles y cargando la información de los funcionarios	número de funcionarios inscritos /Número de funcionarios de Planta	100%

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO: Gestión del Talento Humano	CÓDIGO	TH-PLI-16
		VERSIÓN	4
		VIGENCIA	31/01/2022

10. REFERENCIAS:

- Plan Estratégico del Talento Humano, (MARTINEZ PERILLA, 2018)
(www.supersalud.gov.co)<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/TalentoHumano/Planes/PT13.pdf>.
- Modelo integrado de planeación y gestión – Política de gestión estratégica del talento humano, en la web: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>