



RESOLUCIÓN No. 018
(13 1 ENE 2019)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ

En uso de sus atribuciones legales y

CONSIDERANDO:

Que 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 selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

Que los planes Estratégicos de Recursos Humanos están contemplados en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal o quien haga sus veces. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 de la misma obra y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Que la gestión del talento humano hace parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información al respecto; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, Medición y plan de Clima Organizacional entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio, renuncias o por pensión de los servidores públicos.

Que de conformidad al Decreto Ley 1567 de 1998 el Sistema de estímulos se puede entender como aquel que busca el Bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultado por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas.

Que el decreto 1083 de 2015, establece el deber que tiene cada entidad de planear, ejecutar y hacer un seguimiento al Plan Institucional de Capacitación por lo cual la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores del Hospital por medio de los programas de aprendizaje organizacional (inducción, entrenamiento y capacitación) en concordancia a la priorización de las necesidades de aprendizaje organizacional (DNAO) gestadas con la implementación de la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2017 Profesionalización y Desarrollo de los Servidores .

Que la actualización de los lineamientos de la Política de empleo público en lo referente a Capacitación, en la Adopción de un Nuevo Plan de Nacional de Formación y Capacitación denominado *Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*, mediante la Resolución 390 del 30 de mayo

Dirección: Transversal 12 No 22 - 51 Fusagasugá - Cundinamarca - Colombia
Email: talentohumano@hospitaldefusagasuga.gov.co / Oficina Gerencia: 8733000 Ext-184



RESOLUCIÓN No. 018
(31 ENE 2019)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ"

de 2017, definió un nuevo modelo a fin de gestionar las capacidades de los servidores incorporando elementos nuevos de contenido y estrategias orientadas al aprendizaje organizacional en el sector público.

Que la Ley 489 de 1998 y el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 determina el Plan de Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Que el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1 y siguientes y el Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.5.1.9 determina la formulación del plan de monitoreo y seguimiento al SIGEP.

Que la Ley 909 de 2004, Artículo 15, 37, 38, 39, 40, 50 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.1 y siguientes, 2.2.13.1.6 y siguientes y el Acuerdo 565 de 2016, estableció las directrices para el plan de evaluación de desempeño.

Que mediante Resolución 288 de 28 de diciembre de 2008, la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá Adopto y Adapto el Código de Integridad del Servidor Público,

Que mediante Resolución No 021 de febrero de 2018 se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.

Que existe Disponibilidad Presupuestal 2018 para llevar a cabo el Plan de Previsión del Talento Humano según corresponda.

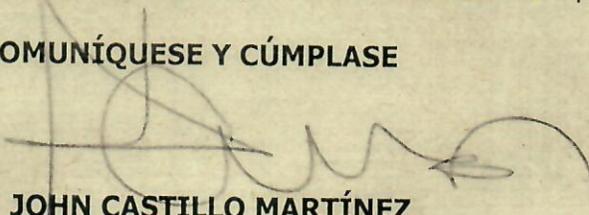
En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

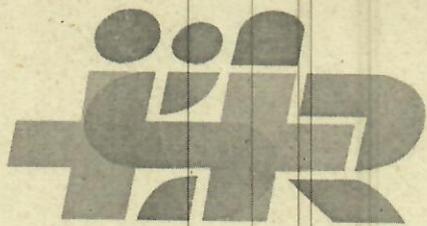
ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR el Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá el cual se anexa a la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


JOHN CASTILLO MARTÍNEZ
Gerente

Elaboro: Liliana Romero-Apoyo Profesional Desarrollo Organizacional
Revisó: SAUL PARRA GARCIA- SUB GERENTE ADMINISTRATIVO
Revisó: Mónica Pachón - Líder Gestión Jurídica -Contratista
Revisó: John Jairo Bobadilla - Líder Gestión de Planeación-Contratista



Hospital San Rafael de Fusagasugá

"Hospital humano, hospital comprometido"

E.S.E. - H H H H H

2019

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



GESTION DE TALENTO

HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL

DE FUSAGASUGÁ

31/01/2019



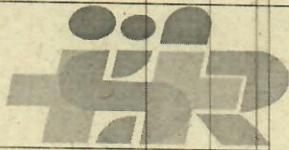
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Elaborado por:
GESTION DE TALENTO HUMANO

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
MACROPROCESO GERENCIAL
PROCESO TALENTO HUMANO
AÑO 2019**



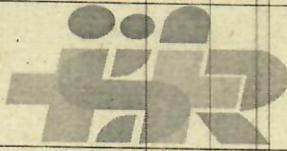


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD.....	5
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	6
4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	8
5. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	9
6. RECURSOS REQUERIDOS.....	12
7. SISTEMAS DE INFORMACION.....	12
8. MANUAL DE FUNCIONES.....	12
9. NECESIDADES DE CAPACITACION.....	12
10. RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	13
11. NECESIDADES DE BIENESTAR.....	13
12. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.....	15
13. OTROS DIAGNOSTICOS.....	15
14. ALCANCE.....	15
15. POLITICA DE CALIDAD.....	15
16. POLITICAS GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	16
17. OBJETIVOS.....	19
18. EVALUACION DE DESEMPEÑO.....	20
19. SIGEP.....	21
20. CODIGO DE INTEGRIDAD.....	21
21. ESTRATEGIA.....	21
22. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
23. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO.....	22
24. DESVINCULACION ASISTIDA.....	23
25. MEJORAMIENTO CONTINUO.....	23
26. CONCLUSIONES.....	23
27. ANEXOS.....	23

Aprobación: 31-01-2019

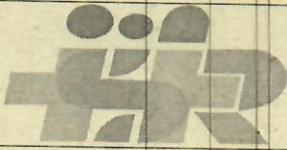


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

28.	APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	24
28.1.	APROBACIÓN	24
28.2.	CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES (SE REVISAN Y ACTUALIZAN CADA 3 AÑOS SOLO SE DILIGENCIA A PARTIR DE LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN)	24
28.3.	CONTROL DE COPIAS	24
28.4.	CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	24



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un juicio notable en la formulación y realización de las políticas públicas, bajo razonamientos de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

La planeación Organizacional del talento humano es un mecanismo fundamental para el beneficio de los objetivos institucionales, los entornos laborales que se formen son precisos en la articulación necesaria para el logro de los propósitos institucionales.

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 la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA., fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Los Funcionarios y colaboradores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten mark]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA ENTIDAD

MISION

Somos un Hospital que presta servicios humanizados en la Sub Red Sur del Departamento de Cundinamarca, comprometido con la calidad del servicio y la formación educativa, fundamentado en la atención segura e integral hacia nuestros grupos de valor.

VISION

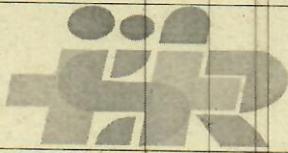
En el año 2028 seremos un Hospital líder en la prestación de Servicios de Salud de alta complejidad, con altos estándares de calidad, generando confianza y satisfacción en la comunidad.

► Principios y Valores

HUMANIZACION
ORDEN
SOLIDARIDAD
PASION
INTEGRIDAD
TRABAJO EN EQUIPO
ACTITUD
LIDERAZGO



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Normatividad	TEMA	Proceso relacionado con la norma
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 612 de Abril 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.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	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
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 general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo 565 de 2016.	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación Desempeño





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas
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	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor público	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
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 No. 1	Talento Humano
SETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de 2134Capacitación.
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.	Talento Humano
Acuerdo 6176 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 de Evaluación Desempeño Laboral



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

4. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra 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 se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Las orientaciones estratégicas del área de talento humano se encuentran integradas por cada uno de los pasos fundamentales que se llevan a cabo en esta área, dado que el, ingreso, permanencia y retiro de los funcionario tiene aparejados, principios, planes y objetivos que sin duda se constituyen en procesos los cuales son trascendentales en la función pública y la realización de la misión y visión de cada institución.

El proceso de Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al PETH, como son:

- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Plan de Previsión de Talento Humano
- ✓ Plan de Vacantes



[Handwritten signature in green ink]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials in black ink]

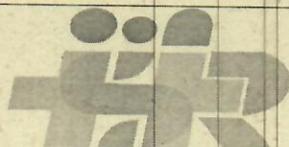


PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

5. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

PLANTA ACTUAL ESE HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA 2019			
No. EMPLEOS	DE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.
GERENCIA			
NIVEL DIRECTIVO			
1		GERENTE DE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085
1		JEFE DE OFICINA	006
2		TOTAL GERENCIA	
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
NIVEL DIRECTIVO			
1		SUBGERENTE	090
NIVEL TÉCNICO			
1		TÉCNICO OPERATIVO	314
NIVEL ASISTENCIAL			
2		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407
4		TOTAL SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
SUBGERENCIA CIENTÍFICA			
NIVEL DIRECTIVO			
1		SUBGERENTE	090
NIVEL PROFESIONAL			
1		MEDICO GENERAL	211
1		PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237

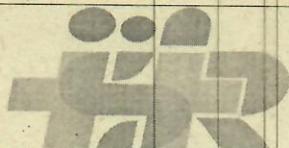




PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

1		PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237
6		PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217
1		ENFERMERO	243
NIVEL ASISTENCIAL			
1		AUXILIAR ÁREA SALUD (CAMILLERO)	412
13		AUXILIAR ÁREA SALUD	412
25		TOTAL SUBGERENCIA CIENTÍFICA	
SUBGERENCIA COMUNITARIA			
NIVEL DIRECTIVO			
1		SUBGERENTE	090
NIVEL PROFESIONAL			
11		PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217
8		PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217
NIVEL ASISTENCIAL			
1		AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412
2		AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412
23		TOTAL SUBGERENCIA COMUNITARIA	
54		TOTAL PLANTA DE EMPLEOS PÚBLICOS	
CONTRATOS DE TRABAJO			
No. EMPLEOS	DE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.
NIVEL ASISTENCIAL			
9		AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	605
9		TOTAL CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO	





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PLANTA TRANSITORIA			
No. EMPLEOS	DE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.
SUBGERENCIA CIENTÍFICA			
NIVEL PROFESIONAL			
1		MÉDICO ESPECIALISTA	213
NIVEL ASISTENCIAL			
7		AUXILIAR ÁREA SALUD	412
8		TOTAL SUBGERENCIA CIENTÍFICA	
SUBGERENCIA COMUNITARIA			
NIVEL TÉCNICO			
1		TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323
1		TOTAL SUBGERENCIA COMUNITARIA	
9		TOTAL PLANTA DE EMPLEOS PÚBLICOS	
CONTRATOS DE TRABAJOS TRANSITORIOS			
No. EMPLEOS	DE	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
NIVEL ASISTENCIAL			
2		AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	605
2		TOTAL TRABAJADORES OFICIALES CON CONTRATO DE TRABAJO	



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

6. RECURSOS REQUERIDOS

Para la gestión del recurso humano se tienen destinado para la vigencia de 2019 la suma de \$3.755.155.910 discriminado de la siguiente manera:

CONCEPTO	ASIGNACION
Gastos de Personal	3.643.401.925

CONCEPTO	VALOR
Bienestar e incentivos	7.591.0000

CONCEPTO	VALOR
Capacitación	41.162.985

7. SISTEMAS DE INFORMACION

Los Instrumentos tecnológicos que permiten recopilar y analizar los datos necesarios para la toma de decisiones de GETH, en cada una de sus fases corresponden página web (MOODLE) de la E.S.E. del Hospital San Rafael de Fusagasugá, que facilita la información de manera oportuna, de igual forma el sistema DINAMICA GERENCIAL, cuenta con un módulo en talento humano para la generación de nómina.

8. MANUAL DE FUNCIONES

En la actualidad se cuenta con un Manual de Funciones adoptado mediante Acuerdo N° 011 del 18 mayo de 2017.

9. NECESIDADES DE CAPACITACION

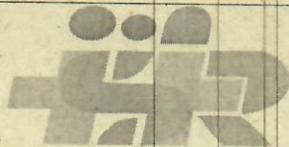
TEMAS CAPACITACION	DE	SISTEMAS (EXCEL)
		GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
		SERVICIO AL CLIENTE



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

10. RUTAS DE CREACION DE VALOR

Acorde al autodiagnóstico realizado con instrumentos del DAFP durante el Proceso de Talento Humano, durante la presente vigencia abordará las siguientes rutas de creación de valor:

RUTA DE LA FELICIDAD - Ruta para generar innovación con pasión: Cuyo propósito es propiciar condiciones para que los servidores públicos se sientan satisfechos y de esta manera sean más productivos reflejando calidad y eficiencia.

RUTA DEL CRECIMIENTO - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores: Cuyo propósito es fortalecer el compromiso de las personas y su liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento.

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos; Cuyo propósito es contar con la información disponible acerca del talento humano, realizar un análisis de la misma y tomar decisiones frente a las estrategias a implementar para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

11. NECESIDADES DE BIENESTAR

Las necesidades están establecidas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos determinados en 6 Áreas:

- ✓ Área deportiva
- ✓ Celebraciones- Reconocimientos
- ✓ Área artística-cultural
- ✓ Área preventiva
- ✓ Promoción y prevención de la Salud
- ✓ Área calidad de vida laboral



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten signature]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Cronograma de actividades Bienestar e Incentivos 2019.

Programas en área de protección y servicios sociales:	TRIMESTRE			
	I	II	III	IV
Actividades deportivas				
Actividades Físicas			X	
Actividades Deportivas Rumba terapias		X		X
Celebraciones-Reconocimientos				
Celebración día de la Mujer		X		
Celebración día de San Rafael				X
Artísticos y culturales.				
Promoción de programas culturales				X
Promoción y prevención de la salud				
Terapia de Masajes compartidos		X	X	
Charla de prevención y promoción de la salud y de la familia (semana de la salud)			X	
Promoción de programas de vivienda.				
Feria por parte de la Caja de compensación familiar			X	X
Programas en área de calidad de vida laboral				
Actividad Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.			X	X
Medición del clima laboral.	X			
Programas de Identificación e intervención de la cultura organizacional	X		X	



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

12. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Dado que uno de los propósitos principales del Grupo de Gestión de Talento Humano para esta vigencia es estructurar una nueva forma de manejar y recopilar la información relacionada con la caracterización de personal, como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas de metodologías de análisis de la información para la toma de decisiones basada en evidencia.

13. OTROS DIAGNOSTICOS

- ✓ Medición de clima organizacional
- ✓ Necesidades de capacitación
- ✓ Diagnóstico de riesgo psicosocial

14. ALCANCE

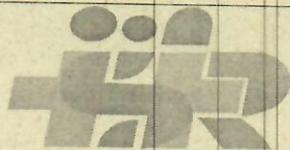
El presente Plan se establece para la vigencia del 2019

15. POLITICA DE CALIDAD

El Grupo de Gestión del Talento Humano es consciente de su responsabilidad administrativa y de gestión para con la entidad. Por ello se compromete a cumplir en el día a día con los principios de MIPG, con las políticas de la entidad y con su misión de contribuir permanentemente a que el talento humano se encuentre en un proceso constante de fortalecimiento de sus condiciones de bienestar, de mejoras en la calidad de vida laboral, la cultura y el clima organizacional, propios de la Misión de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá.



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

16. POLITICAS GESTION DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta que el talento humano es importante en el desarrollo de la administración de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, la entidad se compromete a cumplir las siguientes políticas:

- ✓ Generar espacios que integren a las diversas dependencias mejorando la comunicación y coordinación de funciones entre los Funcionarios y Colaboradores.
- ✓ Los derechos de los funcionarios y colaboradores se protegen con el desarrollo de condiciones justas y equitativas en el ambiente laboral.
- ✓ Buscar el desarrollo integral de los Funcionarios y colaboradores brindando condiciones equitativas y transparencia para otorgar beneficios en términos de capacitación promoción y asignación salarial.
- ✓ Los Funcionarios y colaboradores de la E.S.E., actúan con responsabilidad e integridad en el cumplimiento de la legislación y las normas, logrando los objetivos trazados para la prestación del servicio a los usuarios, con una adecuada utilización de los recursos humanos, técnicos y financieros.

Políticas de Inducción

- ✓ Toda persona que ingrese a laborar a la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, debe pasar por el proceso de inducción establecido por el proceso o área de talento humano, el cual se realiza de manera virtual y presencial.

Políticas de Reinducción.

- ✓ El programa de reinducción se impartirá a todos los funcionarios y colaboradores por lo menos dos veces al año de manera presencial, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas.

Políticas de Entrenamiento.

- ✓ Todo nombramiento o novedad que se realice sea por ingreso, traslado, licencias, reubicación debe tener el proceso de entrenamiento.
- ✓ El proceso de entrenamiento es responsabilidad de cada jefe de área.



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Políticas de Capacitación

- ✓ Toda actividad realizada deberá tener control de asistencia, registro fotográfico y evaluación de seguimiento.
- ✓ Se aceptará la no asistencia a las diferentes capacitaciones que brinde o coordine la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, con otras entidades, para el personal de planta sólo por motivos de incapacidad, licencia de maternidad, vacaciones o por necesidades del área para lo cual debe el jefe inmediato enviar oficio informado la situación o por fuerza mayor y deberá quedar constancia escrita.

Políticas Gestión del Desempeño

- ✓ El personal evaluador, debe estar capacitado en gestión del desempeño para que permita una buena retroalimentación al interior de la organización y sus empleados.
- ✓ Los objetivos se concertaran de acuerdo a los planes de acción de cada área, al Plan Operativo anual y al plan de Gestión de la entidad y a las responsabilidades y competencias de cada funcionario.
- ✓ Cuando se concerté, modifique, se realice seguimiento en la mitad del periodo o se evalúe, se deben firmar los respectivos formularios señalando la fecha de estos actos.
- ✓ Los objetivos pueden ser ajustados respecto a la descripción, al peso porcentual o a las limitaciones humanas, técnicas o administrativas que impidan el alcance de lo esperado.
- ✓ El seguimiento es cualitativo, y es de vital importancia para la retroalimentación y la comunicación entre el evaluador y el evaluado.
- ✓ Mediante la evaluación final se señalarán los aspectos de mejoramiento y desarrollo de los cuales se pueden utilizar como soporte para la concertación de objetivos del período inmediatamente siguiente.
- ✓ La calificación de servicios será indelegable y su responsabilidad estará a cargo de los subgerentes o de quien tenga personal a cargo

Políticas de Compensación Salarial.

- ✓ Adecuada: la compensación salarial será ajustada a los estándares establecidos por el Gobierno Nacional.
- ✓ Equitativa: Cada persona debe ser pagada proporcionalmente de acuerdo con su esfuerzo, habilidades, responsabilidades y al nivel jerárquico.
- ✓ Eficacia en cuanto a costos: Los salarios no pueden ser excesivos, sino en función de lo que la entidad pueda pagar.



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ Segura: Los salarios deben ser suficientes para ayudar a los empleados a sentirse seguros y a satisfacer sus necesidades básicas.
- ✓ Incentivadora: Los salarios deben motivar eficazmente el trabajo productivo.
- ✓ Aceptable para los empleados: Los empleados deben comprender el sistema de salario y sentir que representa un sistema razonable para ellos y para la E.S.E.

Nomina Empleados

- ✓ Las fechas establecidas para todos los procesos de nómina son del 27 al día 30 de cada mes.
- ✓ Los reportes generados en la como los desprendibles de pago de nómina serán entregados únicamente a los funcionarios usuarios
- ✓ Todo evento que genere o no ausentismo (Licencia por enfermedad Común o profesional, licencia de maternidad y paternidad) será Reportado a la oficina de Gestión Humana Los derechos prestacionales se liquidarán conforme a la Ley

Bienestar Laboral

- ✓ La E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, fomenta y estimula el bienestar del empleado y su familia como base de la calidad de vida.
- ✓ Talento Humano, motivará la asistencia a los programas de Bienestar Social
- ✓ Todo Funcionario de la entidad enviará la documentación requerida para mantener actualizada su hoja de vida en la base de datos.

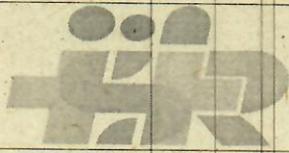
Políticas Salud Ocupacional

- ✓ Todo funcionario y/o colaborador a su ingreso deberá allegar examen médico ocupacional, así mismo cuando la entidad lo exija parcialmente y al retiro del empleo dejando el soporte en la hoja de vida.
- ✓ Cada área de trabajo de trabajo cumplirá con las condiciones básicas de higiene ocupacional y seguridad industrial.
- ✓ El personal asistirá a los programas de capacitación, de acuerdo al factor de riesgo de exposición de cada área.

Políticas Incentivos y Estímulos

- ✓ El área de Talento Humano, será la encargada de elaborar los actos administrativos que se deriven de los diferentes incentivos como ascensos, capacitaciones y bonificaciones de acuerdo a lo aprobado en el Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia, los cuales se otorgaran a los funcionarios de la entidad y que se ajusten a la situación presupuestal de la misma.





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

- ✓ La entidad formulará anualmente el Plan de Bienestar e Incentivos, premiando el compromiso y desempeño de los servidores públicos y del mejor equipo de trabajo.

17. OBJETIVOS

Objetivo General: Gestionar el talento humano de la entidad, propiciando el despliegue de las capacidades, el mejoramiento integral de sus competencias individuales y colectivas, al igual que la gestión de condiciones laborales saludables, para el logro de los objetivos Institucionales y legales.

Objetivos específicos de los planes:

Bienestar Social

- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño de los funcionarios y de los equipos de trabajo de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, mediante incentivos, contribuyendo al desarrollo y bienestar de los empleados, con el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el logro de los objetivos institucionales

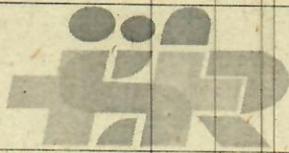
Mediante la Resolución 021 de Enero 31 de 2019 por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA.

Capacitación

- ✓ Estructurar procesos de formación y capacitación articuladas con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los funcionarios y colaboradoras en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA
- ✓ La E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá desarrollara los siguientes programas de conformidad a la legislación vigente y según priorizaciones emanadas de los Autodiagnósticos de MIPG.
 1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO
 2. SEGUIMIENTO SIGEP
 3. IMPLEMENTACION CODIDO DE INTEGRIDAD

Mediante la Resolución 020 del 31 de Enero de 2019 por medio del cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fortalecer la Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá., a través de la planificación, desarrollo, verificación y generación de acciones preventivas, correctivas y de mejora, según las disposiciones legales vigentes.

Previsión de Recursos Humano

El Artículo 17. de la Ley 909 de 2004 establece los Planes y plantas de empleos e indica que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesional es establecidos en el manual específicos de funciones.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Mediante la Resolución 019 del 31 de enero de 2019 por medio del cual se adopta el Plan de Previsión de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA.

18. EVALUACION DE DESEMPEÑO

El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, de acuerdo a la comisión nacional del servicio civil No 2018-10000006176 del 10 de octubre de 2018.

Durante la vigencia 1 de agosto 2018 AL 31 de enero de 2019 se llevó a cabo el proceso de evaluaciones de desempeño sobre la cual se realizó una consolidación y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

Elaborados por la subgerencia administrativa científica y comunitaria

En el último periodo evaluado, el resultado promedio de la evaluación general del desempeño fue del 92.5% ubicando a los servidores públicos de la entidad en un desempeño SOBRESALIENTE.



Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

19. SIGEP

En coordinación con la Función Pública se está realizando el proceso de vinculación de los contratistas en el sistema.

20. CODIGO DE INTEGRIDAD

Se dará inicio a la socialización a todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA, del nuevo Código de Integridad el cual se actualizo mediante:

Resolución 288 del 28 de Diciembre de 2.018 Por medio de la cual se adopta y adapta el Código de Integridad del Servicio Público y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el decreto Nacional 1499 de 2017

21. ESTRATEGIA

Las estrategias para gestionar el talento humano de la entidad en el proceso de Ingreso, desarrollo y retiro, se da en marco del cumplimiento de todos los requisitos legales vigentes aplicables y el desarrollo de los planes previsión del talento humano, plan de bienestar e incentivos, plan institucional de capacitación, plan de seguridad y salud en el trabajo.

22. CLIMA ORGANIZACIONAL

En 2018 se realizó una medición de clima organizacional, que generó unos resultados en los que se identifican aspectos puntuales a trabajar en el marco de los programas de bienestar e incentivos y capacitación. Dentro del Plan Estratégico estarán contemplados estos aspectos como uno de los principales temas dado su alcance, sus repercusiones del bienestar de los funcionarios y colaboradores y su impacto en la productividad y en la visualización de la gestión del Grupo de Talento Humano.

En consecuencia, las prácticas que se buscan fomentar a través del programa clima organizacional son:



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FICHA TECNICA

- ❖ METODOLOGIA DE APLICACION: Encuesta Virtual.
- ❖ POBLACION : Empleados Públicos, Contratistas y personas jurídicas
- ❖ % DE COBERTURA: DIRECTA 76 PORCENTUAL 9.2%
- ❖ PARAMETROS EVALUADOS:
 - ✓ DE ACUERDO,
 - ✓ EN DESACUERDO
 - ✓ TOTALMENTE DE ACUERDO
 - ✓ TOTALMENTE EN DESACUERDO
- ❖ NO DE PREGUNTAS :
 - ✓ CLIMA ORGANIZACIONAL 51
 - ✓ ADAPTACION AL CAMBIO 38

VARIABLES ORGANIZACIONAL	CLIMA	VARIABLES ADAPTACION AL CAMBIO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL		PREPARACION PARA EL CAMBIO
GESTION HUMANO	ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	
ESTILO DE DIRECCION		
COMUNICACION E INTEGRACION		ASIMILACION DEL CAMBIO
TRABAJO EN EQUIPO		
CAPACIDAD PROFESIONAL		
MEDIO AMBIENTE FISICO		ACEPTACION DEL CAMBIO

23. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Uno de los propósitos principales del Grupo de Gestión de Talento Humano para esta vigencia es estructurar una nueva forma de manejar y recopilar la información relacionada con la caracterización de personal, para contar con información amplia detallada y suficiente que permita tomar decisiones basadas en evidencia.

Como parte de este proceso se trabajará en el diseño de alternativas de metodologías de análisis de la información para la toma de decisiones basada en evidencia, dado que a la fecha no se dispone de información minuciosa acerca de la caracterización del talento humano de la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten initials]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

24. DESVINCULACION ASISTIDA

Desde el programa de bienestar social se están adelantando las gestiones pertinentes y necesarias para el desarrollo del mismo con el fin de brindar a los pre pensionados actividades de fortalecimiento de sus capacidades y preparación para la nueva etapa después de su desvinculación, estas acciones serán adelantadas en coordinación con la Caja de Compensación familiar Colsubsidio y los Fondos de Pensiones

25. MEJORAMIENTO CONTINUO

A lo largo del proceso se hará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico usando como instrumento principal el cronograma unificado de actividades. En caso de que los avances no sean los esperados se tomarán las acciones de mejora pertinentes.

Este Plan se actualizará y ajustará en la medida en que el nuevo Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial o el Plan Estratégico Institucional planteen nuevas orientaciones o directrices que necesiten un replanteamiento relevante.

26. CONCLUSIONES

Al final de la vigencia se establecerán las conclusiones del proceso de diseño, implementación y evaluación del Plan Estratégico y se establecerán las recomendaciones a que haya lugar a nivel presupuestal, logístico, estratégico y funcional.

27. ANEXOS

Encuestas y tabulación (Bienestar, capacitación, clima organizacional)

Plan de Bienestar e Incentivos

Plan de Capacitación

Plan de Vacantes

Plan de Previsión de Recursos Humanos

Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo



[Handwritten signature]

Aprobación: 31-01-2019

[Handwritten signature]



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Resolución 018 del 31 de enero del 2019 "POR MEDIO DE LA SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGA"

28. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

28.1. APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	Patricia Triana Bautista	Apoyo Profesional Talento Humano.	31/01/2019	
Revisó	Saúl Parra García	Subgerente Administrativo	31/01/2019	
Aprobó	John Edward Castillo Martínez	Gerente	31/01/2019	

28.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES (SE REVISAN Y ACTUALIZAN CADA 3 AÑOS SOLO SE DILIGENCIA A PARTIR DE LA PRIMERA ACTUALIZACIÓN)

Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma

28.3. CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma

28.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	



Aprobación: 31-01-2019