



## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO  
E.S.E**

**VIGENCIA 2018**



## CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCION</b> .....	3
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	4
<b>3. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b> .....	5
<b>4. OBJETIVO</b> .....	6
<b>4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	6
<b>5. DIAGNOSTICO</b> .....	7
<b>6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES</b> .....	8
<b>7. METODOLOGÍA</b> .....	9
<b>8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	10
<b>9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> .....	10
<b>10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	10
<b>11. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b> ..	11
<b>11.1. INGRESO</b> .....	12
<b>11.2. DESARROLLO</b> .....	15
<b>11.3. RETIRO</b> .....	24
<b>12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO</b> .....	25
<b>13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA</b> .....	26
<b>14. SEGUIMIENTO</b> .....	29
<b>14. CRONOGRAMA</b> .....	29
<b>15. ANEXOS</b> .....	29
<b>16. BIBLIOGRAFIA</b> .....	30



## 1. INTRODUCCION

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado .

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.



## 2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- 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 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 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



### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Servidor público:** son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**Funcionario:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

**Empleados Públicos:** se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

**Trabajadores Oficiales:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

**Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro"



## 4. OBJETIVO

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo

### 4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.



## 5. DIAGNOSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren 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.

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)



## 6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; Gestion del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se integra al ejercicio de los componentes de la dimensión de Talento humano como factor transversal en su operación de gestión administrativa y asistencial que soporta el servicio que presta el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo, y se convierte en una herramienta de desarrollo y fortalecimiento administrativo.





## 7. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E se basó en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2018.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano



## 8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

El área de Talento Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, liderara el desarrollar los programas establecidas para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

## 9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.

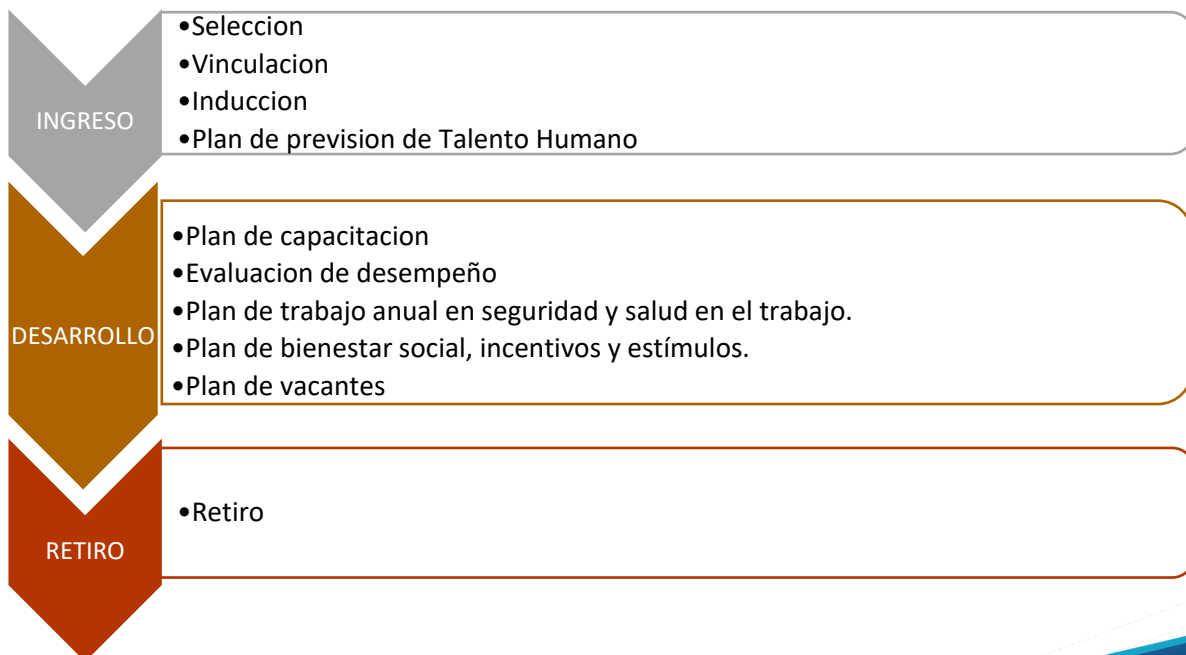
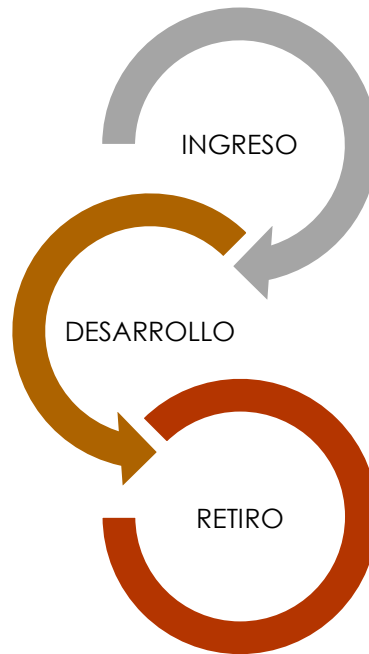
## 10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de Necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificara, cuantificara, priorizara y consolidara el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.



## 11. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO





## 11.1. INGRESO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, Garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación., el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

**Selección:** Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

**Vinculación:** siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

**Inducción:** el Hospital adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

### **PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:**

Anualmente el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El plan de previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:



## ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

### ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL

En la vigencia 2018 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo suscribió el contrato interadministrativo No 073 del 2018 con la Escuela Superior de Administración Pública, cuyo objeto es: "adelantar el estudio Técnico de cargas Laborales del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E". Este contrato finalizó ejecución el 31 de mayo de 2018 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran el Documento de Estudio Técnico de cargas laborales.

A partir de la entrega del informe final la alta dirección del Hospital realiza revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista de la propuesta de planta y costos asociados. La cual arroja como resultado la necesidad de un incremento en el 78% de empleos respecto de la planta actual y del 61% del presupuesto anual asignado para tal fin.

### ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E está conformada por un total de noventa y cinco (95) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	TIPO DE VINCULACION						TOTAL
	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	ENCARGO	INSCRITO CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTO O PROVISIONAL	VACANTE	
DIRECTIVO	1	3	0	0	0	0	4
ASESOR	0	2	0	0	0	0	2
PROFESIONAL	2	1	0	9	8	1	21
TECNICO			1	3	1		5
ASISTENCIAL	0	0	4	16	19	7	46
TRABAJADORES OFICIALES	17	0	0	0	0	0	17
TOTAL	20	6	5	28	28	8	95

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 92 %. Entre los cargos que se encuentran provistos,

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)



35 se encuentran en vacancia definitiva, y reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 28 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo o nombramiento provisional.

### **PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Actualmente el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, firmó el Proyecto de Acuerdo por el cual se convoca a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

El Hospital tiene presupuestado los recursos para la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, la cual fue suspendida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según oficio con Radicación No. 20182110097641 del 08 de febrero de 2018.

Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de treinta y cinco (35) reportados en la Oferta Publica de Empleos de Carrera-OPEC.

### **PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Para el segundo semestre de 2018 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, y que no hayan podido ser provistas en vigencia de la ley de garantías, la cual se encuentra en vigor desde el 11 de Noviembre de 2017 y hasta la elección de presidente de la república, tiempo en el cual los gobernadores, alcaldes municipales y/o distritales, secretarios, gerentes y directores de entidades descentralizadas no podrán vincular o desvincular personal o modificar la nómina estatal.

Y durante esta restricción solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.



## 11.2. DESARROLLO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio Laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que Apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

**Formación y capacitación:** en el Hospital se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, Además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2018 se analizaron los siguientes insumos:

- Anualmente la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación como resultado de las evaluaciones de desempeño.
- Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de talento humano se encarga de realizar y priorizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los proceso/subprocesos y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.
- El plan institucional de capacitación será consignado en el

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE





documento GAGA-027-006, se presenta en reunión con la Gerencia para aprobar las conclusiones finales al Plan institucional de capacitación.

- Una vez esté aprobado el plan institucional de capacitación este aprobado se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada subgerencia, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionalidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

En la vigencia 2018 el plan de capacitación apunta a los siguientes componentes:

<b>Fortalecimiento Administrativo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación y fortalecimiento del Modelo integrado de planeación y Gestión –MIPG.</li><li>• Gestion de Talento Humana.</li><li>• Evaluación de Desempeño.</li><li>• Actualización Normatividad Comisiones de Personal.</li><li>• Elaboración, Archivo y Transferencia de documentos.</li><li>• Normatividad régimen situaciones administrativas de empleados del sector público.</li><li>• Actualización en Seguridad Social.</li></ul>
<b>Fortalecimiento del Talento Humano.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajo en Equipo, Formación e Identificación de equipo.</li><li>• Comunicación Asertiva y Liderazgo.</li><li>• Relaciones Interpersonales.</li></ul>
<b>Fortalecimiento de las Áreas.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• MECI hospitalario articulado a PAIS y MIAS.</li><li>• Facturación en Salud – Manejo de casos.</li><li>• Calidad y Seguridad del Paciente.</li><li>• Cuidados Básicos de Enfermería.</li><li>• Seguro obligatorio de accidentes de Tránsito</li></ul>

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE





	<p>SOAT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma Estratégica, Manual para el Mantenimiento de Infraestructura, Manejo de Residuos.</li> <li>• Normativa Presupuestal.</li> <li>• Búsqueda de Sintomatología de Hansen, Tb y Usuarios Comorbilidades.</li> <li>• Manejo del Software de Laboratorio (Enterprise).</li> </ul>
<p><b>Fortalecimiento en la Evaluación de Auditorías Internas o Externas.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditor Interno Gestion de calidad ISO 9001:2015.</li> <li>• Riesgos.</li> <li>• Indicadores.</li> <li>• Autocontrol.</li> <li>• MECI 2014.</li> <li>• Sistema Único de Acreditación.</li> <li>• Acoso Laboral.</li> <li>• Supervisión de contratos.</li> <li>• Contratacion, Actos Administrativos y Defensa Judicial.</li> </ul>

**Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de éste Proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

**Sistema de Estímulos:** a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE



públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social

La Institución implementa anualmente el plan de bienestar social, estimulas e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

#### ➤ **Análisis**

Durante el mes de Diciembre 2017, se aplicó la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 87 empleados de planta. Se entregaron 82 encuestas de las cuales solo 75 fueron devueltas diligenciadas a la oficina de Talento lo que corresponde al 86.2% del total de los empleados de planta del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, debido a que 3 empleados se encontraban disfrutando de sus vacaciones, 4 se encontraban incapacitados, para recibir la encuesta.

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)



La encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

A continuación se presentan los resultados obtenidos, a partir de la tabulación y análisis de las encuestas:

<b>Programas Recreativos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan Vacacional</li></ul>
<b>Programas Deportivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades deportivas</li></ul>
<b>Programas Artísticos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fechas memorables (Día de la madre, Día del Padre, Conmemoración institucional).</li><li>• Integración Familiar.</li><li>• Actividad de Fin de año.</li></ul>
<b>Programa de Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Financiación Educativa (Preescolar – Básica Secundaria; Universitaria y Especialización).</li></ul>

### ➤ **Clima Laboral**

El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.



## ➤ Análisis

De acuerdo al Informe de Medición del Clima Laboral vigencia 2017, se le aplicó a 180 personas de un total de 314, que corresponde al 57.3% del personal de la entidad.

Se obtuvo un puntaje del **94.05%** de favorabilidad del Clima Laboral, ubicándose en el rango de Alta.

En el año 2016, el resultado fue del **91.89%** de favorabilidad. Frente año anterior se obtuvo un aumento de favorabilidad del 2.16%.

En el año 2015, el resultado fue del **83.14%** de favorabilidad.

**Plan anual de Vacantes:** el área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.



## VACANTES 2018 POR NIVEL

CODIGO CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	No. DE CARGOS	SALARIO
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
211	Médico General (8 horas)	1	\$ 6,485,219
211	Médico General (6 horas)	3	\$ 4,863,915
	Médico General (4 horas)	1	\$ 3,242,611
214	Odontólogo	1	\$ 2,601,415
219	Profesional Universitario (Administrador Empresas)	1	\$ 4,420,431
237	Profesional Universitario Área Salud	1	\$ 4,512,046
243	Enfermero	1	\$ 4,337,321
<b>TOTAL CARGOS NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>9</b>	



**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

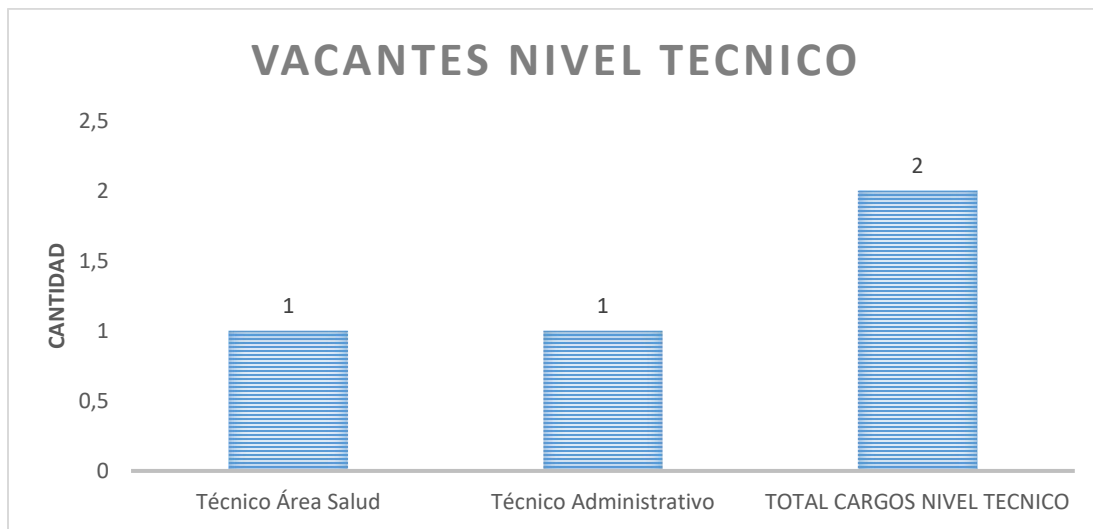
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

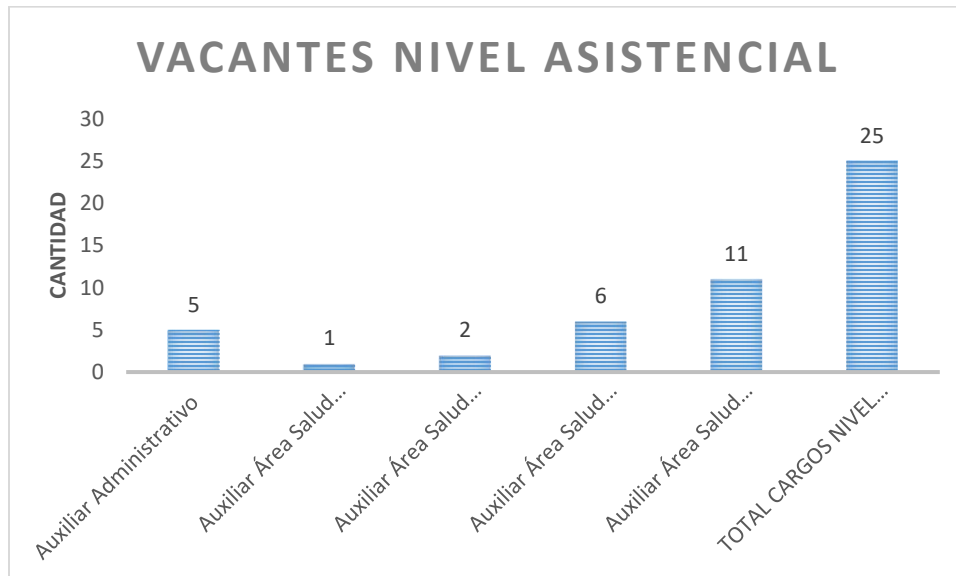
YUMBO - VALLE



CODIGO CARGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	No. DE CARGOS	SALARIO
<b>NIVEL TECNICO</b>			
323	Técnico Área Salud	1	\$ 2,722,574
367	Técnico Administrativo	1	\$ 2,731,469
<b>TOTAL CARGOS NIVEL TECNICO</b>		<b>2</b>	



<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
407	Auxiliar Administrativo	5	\$ 1,923,238
412	Auxiliar Área Salud (Odontología)	1	\$ 1,999,824
412	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	2	\$ 1,962,279
412	Auxiliar Área Salud (Promotoras)	6	\$ 1,790,209
412	Auxiliar Área Salud (Enfermeras)	11	\$ 2,378,796
<b>TOTAL CARGOS NIVEL TECNICO</b>		<b>25</b>	



NIVEL	NUMERO DE VACANTES
PROFESIONAL	9
TECNICO	2
ASISTENCIAL	25
<b>TOTAL CARGOS VACANTES</b>	<b>36</b>







**Seguridad y Salud en el Trabajo:** es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

### 11.3. RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE





- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo.
- El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

## 12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2018 Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
2. Plan de previsión de Talento humano.
3. Plan institucional de capacitación.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

1. **Disposición de la información:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.



3. **Elaborar del plan de acción:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.
4. **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. **Evaluación la Gestión:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

### 13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano del hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2018, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:



NORMATIVIDAD	LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1)Decreto 648 del 19 de abril de 2017 2)Ley 909 de 2004	1)Concurso de Méritos 2)Plan Anual de Vacantes	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Hospital.	Gestión del Talento Humano	desarrollar y actualizar el Plan Anual de Vacantes Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales
1)Ley 909 de 2004 2)Decreto 1567 de 1998	1)Plan Institucional de Bienestar social ,estímulos e Incentivos 2)Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.	Cultura y Clima Organizacional	Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores. Programa de incentivos a los servidores públicos. Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional. Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.



<p>1) Decreto 1227 de 2005 2) Decreto 4665 de 2007 3) Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación</p>	<p>Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.</p>	<p>Formación del Talento Humano</p>	<p>Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal.</p> <p>Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento</p> <p>Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>1) Ley 909 de 2004</p>	<p>evaluación de desempeño laboral</p>	<p>Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC.</p>	<p>Evaluación de la Gestión</p>	<p>Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad.</p> <p>Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación.</p> <p>Informe consolidado de Evaluación del Desempeño para la toma de decisiones.</p>



## 14. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

## 14. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO E.S.E												
ACTIVIDAD	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
	E	F	M	AB	MA	J	JL	AG	S	O	N	D
FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO												
AUTODIAGNOSTICO DIMENSION TALENTO HUMANO												
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL , INCENTIVOS Y ESTIMULOS												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION PLAN DE VACANTES												
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCION PLAN ESTRETEGICO DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												

## 15. ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 3. Consolidación de resultados de la evaluación de desempeño laboral

ANEXO 4. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos y estímulos.

ANEXO 6. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 7. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo



## 16. BIBLIOGRAFIA

- 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**CLAUDIA JIMENA SÁNCHEZ ALCALDE**

Gerente

**Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.**

Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 695 9595

NIT 800030924-0

YUMBO - VALLE

[www.hospitaldeyumbo.gov.co](http://www.hospitaldeyumbo.gov.co)  
[labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co](mailto:labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co)