

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 1 de 15

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025



**ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS
PALERMO - HUILA**

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 - 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 2 de 15

INTRODUCCION

El plan estratégico de talento humano busca el mejoramiento de las competencias de sus servidores de tal manera que se cuente con un talento humano integral, idóneo, comprometido, el cual contribuya en el cumplimiento de la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. Este plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la política de Integridad.

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual determina fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores de los trabajadores y empleados de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís de Palermo, buscando el crecimiento, productividad y mejora del desempeño.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Francisco de Asís, comprende los siguientes componentes: Bienestar e incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan anual de vacantes, Previsión de vacantes, Evaluación de desempeño, Inducción y Reinducción, Monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

PLATAFORMA ESTRATEGICA

La E.S.E Hospital San Francisco de Asís del Municipio de Palermo -Huila, es una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad que tiene como misión principal y por su naturaleza brindar servicios a los usuarios, contando para ello con personal idóneo y comprometido en cada uno de los procesos que se desarrollan, cumpliendo los objetivos institucionales que la E.S.E ha diseñado, a través de sus planes, políticas y estrategias, enmarcadas dentro de su Misión institucional.

MISION

Brindar un amplio portafolio de servicios en salud de baja y electivos de mediana complejidad a la comunidad palermuna y municipios aledaños, enfocada en una atención con estándares de calidad y talento humano idóneo con vocación de servicio que logren satisfacer las necesidades de nuestros usuarios.

VISION

En el 2028, la ESE Hospital San Francisco de Asís de Palermo, será una empresa líder y reconocida en prestar servicios de salud integrales con tecnología de punta y con vocación de servir, generando una sostenibilidad financiera y garantizando la satisfacción nuestros usuarios.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		Página 3 de 15

PRINCIPIOS:

- ❖ **Humanización:** Atención integral y calidez humana para nuestros pacientes y personal basados en el respeto a la dignidad, la autonomía y los derechos del personal y los pacientes.
- ❖ **Seguridad:** conjunto de principios y prácticas que buscan evitar daños a los pacientes y personal de salud a través de la implementación de estrategias de identificación y reducción de los riesgos potenciales.
- ❖ **Calidad:** grado en que el servicio de salud satisface las necesidades del paciente y mejoran su condición de salud.
- ❖ **Liderazgo:** capacidad de influir en un grupo de personas para que trabajen en conjunto hacia un objetivo
- ❖ **Equidad:** busca que todas las personas tengan acceso oportuno a los servicios de salud para garantizar su máximo potencial sin importar su situación social.
- ❖ **Integralidad:** conjunto articulado y continuo de acciones y servicios preventivos, curativos, individuales y colectivos, en los diferentes grados de complejidad del sistema de salud.
- ❖ **Sostenibilidad:** capacidad del sistema de salud para garantizar sus gastos actuales y futuros, mientras se garantiza el acceso a los servicios de salud a toda la población.

POLITICAS INSTITUCIONALES

- ❖ Política De Calidad
- ❖ Política Seguridad Del Paciente
- ❖ Política IAMII
- ❖ Política De Bioseguridad

VALORES:

- ❖ **Vocación de servicio:** Disposición del personal para ayudar a los demás, sin esperar nada a cambio.
- ❖ **Empatía:** Comprender y compartir los sentimientos de los demás, colocándonos en los zapatos de nuestro semejante.
- ❖ **Amabilidad:** Atención con consideración, respeto y afecto hacia los demás.
- ❖ **Paciencia:** Capacidad de padecer o soportar algo sin alterarse.
- ❖ **Respeto:** valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 4 de 15

- ❖ Caridad: actitud solidaria con el sufrimiento ajeno.
- ❖ Responsabilidad: obligación de cuidar la salud del personal y colectiva, y de asumir las consecuencias de los actos que la afectan.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión del talento humano, teniendo como eje principal al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias para la satisfacción de necesidades de bienestar y formación, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya en el ámbito profesional de los colaboradores, la satisfacción en la prestación de los servicios de salud, e impactando en la calidad de la atención del usuario y su familia generando valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Promover el ciclo de vida laboral a través del desarrollo de los programas de capacitación, bienestar, inducción y reinducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, de conformidad a las necesidades identificadas, lo cual fortalecerá las habilidades y competencias de los colaboradores de la entidad.
- ❖ Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- ❖ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ❖ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ❖ Potenciar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores mediante la implementación efectiva del Plan Institucional de Capacitación 2025, asegurando un desarrollo continuo que se alinee con las necesidades y metas institucionales.

RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la gerencia, líderes de procesos, Profesional Especializado.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 -- 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 5 de 15

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Francisco de Asís, inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

MARCO NORMATIVO

- ❖ 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 Servidores público.
- ❖ 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.

DEFINICIÓN DEL PROGRAMA

Los proyectos que enmarcan la Administración del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Francisco de Asís, se encuentran dentro de los procesos de Planeación, reclutamiento, Selección, Inducción y Reinducción, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Estímulos y Bienestar Social, Clima Laboral y Preparación para el Retiro, persiguiendo objetivos institucionales que busca consolidar un talento Humano competente, capaz de dar cumplimiento a todos los procesos, buscando su pertinencia y pertenencia hacia la Institución.

El talento Humano en la empresa busca formar servidores competentes, hondamente capacitados, motivados, comprometidos responsables, con valores y encaminados con metas concretas en busca de cumplir los objetivos institucionales, propiciando colaboradores que generen ventajas competitivas, incentivando una capacitación permanente del personal en todos

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 6 de 15

los niveles, hacia la calidad, reconocidos por su calidez, humanización y excelente nivel de servicio al paciente y su familia, que impacten en la calidad de la atención del usuario.

POLÍTICA DEL PROGRAMA

Encontramos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que el Talento Humano es vital dentro del mismo, debido a ello es vital implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano cuya consolidación dará una mayor eficiencia a la administración pública en cabeza de los servidores públicos quienes son los responsables de planificar, ejecutar y evaluar las políticas públicas y generando valor en cada una de sus acciones.

Apoyados en lo anterior es trascendental para la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, la gestión del talento humano, debido a ello promueve el desarrollo integral, alto sentido de responsabilidad y compromiso social, a través de la implementación del Programa de Gestión Integral del Talento Humano, con el fin de desarrollar un sistema que permita potenciar las competencias y dirigir al personal al logro de altos estándares de desempeño en la labor que desarrolla en la institución como respuesta a las necesidades de sus usuarios y familia.

Para lograrlo se desarrollarán los siguientes planes:

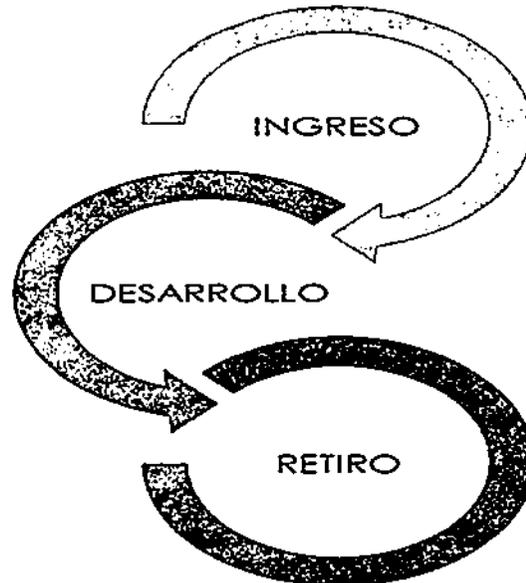
- ❖ Planeación del Talento Humano
- ❖ Bienestar Social, promoción y prevención de la Salud Medición e intervención de Clima Laboral Preparación para el retiro
- ❖ Planes de Incentivos
- ❖ Plan de Capacitación
- ❖ Plan de Inducción y Re-inducción
- ❖ Evaluación del Desempeño
- ❖ Gestión por Competencias

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano definió las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 7 de 15



INGRESO: comprende los procesos de vinculación e inducción.

PERMANENCIA O DESARROLLO en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.

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

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

Para atender requerimientos Institucionales del personal, presentes y futuros la gestión del talento humano desarrollará anualmente planes estratégicos de previsión y dará mejoramientos y ajustes a las metas y objetivos definidos en el direccionamiento estratégico del hospital.

IDENTIFICACION DEL TALENTO HUMANO

- ❖ En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de austeridad y racionalidad del gasto.
- ❖ Cada año el área de gestión de talento humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mall: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 8 de 15

el diagnóstico de necesidades de recursos humanos de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

- ❖ Con base a las necesidades identificadas, la información recibida de las diferentes dependencias de la institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente en área de gestión de talento humano elaborara los planes de recurso humanos.
- ❖ En la fecha establecida por el área de presupuesto anualmente, el área de gestión de talento humano elabora la programación de presupuesto por servicio personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para el funcionamiento de la E.S.E Hospital San Francisco de Asís.
- ❖ Todas las dependencias de hospital deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados a los gatos de funcionamiento por el servicio personal.

ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN DE CARGOS

- ❖ Anualmente la junta directiva fijara el plan de cargos para la vigencia fiscal del año 2025 y la respectiva asignación salarial.
- ❖ De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse en estrictas necesidades del servicio o en razón d modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.
- ❖ La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y cargas laborales de los cargos, el mercado laboral y la política salarial del Gobierno Nacional.
- ❖ El establecimiento de nuevos cargos en la planta de personal requiere de la presentación del respectivo manual específico de funciones
- ❖ Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de los criterios de racionalidad, proporcionalidad y prevalencia de interés general

POLITICA DE INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales Talento Humano verificará que el personal acredite los requisitos de calificación y competencia definidos para cada empleo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 - 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 9 de 15

SELECCIÓN:

- ❖ Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís debe cumplir el perfil del cargo definido en el Manual de funciones y competencias laborales, para ello se realizará estudio y análisis de la hoja de vida con verificación de requisitos de legalidad de títulos y entrevista.
- ❖ La selección de los cargos de gerencia pública se hace mediante evaluación de las competencias definidas en el perfil del empleo, a cargo del órgano técnico (interno o externo) que se designe.

VINCULACION:

- ❖ La previsión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la constitución y la ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
- ❖ La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del hospital.
- ❖ Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar el carné de identificación durante la jornada laboral.
- ❖ No se puede tener al servicio de ningún funcionario o dependencia, personal de la institución o no vinculado a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal

POLÍTICA DE GESTIÓN

Talento Humano orienta y apoya al personal al cumplimiento de las normas y directivas vigentes aplicables en materia de recurso Humano integrando a todos los miembros de la empresa con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- ❖ Los líderes de áreas serán los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, ello con el fin de reportar oportunamente a Talento Humano las novedades debidamente soportadas por incapacidades, licencias, permisos, modificación a cuadros de turno.
- ❖ No esta permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el numero de horas de jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales sin embargo en eventos se puede autorizar un horario diferente

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 - 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 10 de 15

- a lo establecido en todos los casos a través del inmediato.
- ❖ Por necesidades del servicio con el fin de atender en forma eficiente y eficaz la prestación de este, es necesario en algunas ocasiones extender el horario de atención, lo cual cabe dentro de las obligaciones del servidor público.
 - ❖ Los cambios de turno deben ser justificados, concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización, entre el personal de planta que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación del mismo servicio con 12 horas de anticipación.

ELABORACION DE NOMINA

- ❖ El área de Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de la Nómina de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los Servidores Públicos.
- ❖ El ingreso de novedades al software de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el día 25 de cada mes a liquidar.
- ❖ Para los descuentos de proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la ley.
- ❖ Únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados ante el hospital.

ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIALES LABORALES.

- ❖ Para la Administración y archivo de las Historia Laborales, el área de Talento Humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización recuperación consulta, retención y disposición final.
- ❖ La producción está relacionada con cada uno de los tipos de documentales que se reciben y van a conformar el expediente.
- ❖ La consulta de las Hojas de Vida debe realizarse en el área de Talento Humano con el acompañamiento del funcionario de área y teniendo en cuenta el nivel de acceso, personas o entidades que eventualmente podrían acceder a la información conforme a la política de confidencialidad de los registros.
- ❖ El préstamo de las Historias laborales se hará únicamente para: El dueño de la hoja de vida, el jefe de Talento Humano, El jefe Inmediato, personal externo debidamente identificado solo en el momento de generarse alguna investigación del funcionario. Realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.
- ❖ Las Historias Laborales no podrán ser retiradas de la institución, ni trasladadas de una instalación a otra, salvo bajo la custodia del profesional coordinador del área de Gestión de talento Humano para inspecciones oculares requeridas por un juzgado.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 11 de 15

- ❖ Las Historias Laborales por reunir datos personales son de acceso reservado tanto en el archivo de Gestión como en el Archivo pasivo.
- ❖ Los tiempos de conservación y retención y las formas de destinación final serán los que establezcan en el respectivo procedimiento.
- ❖ El procedimiento de organización consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la Historia Laboral y la elección de métodos para la ordenación de dichos documentos.

CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS

- ❖ La responsabilidad y custodia de las Hojas de Vida, Historias Laborales e Historias Clínicas Ocupacionales está a cargo del área de Talento Humano y se debe proteger la reserva de carácter constitucional, el respeto por el derecho a la intimidad y al habeas data de sus titulares.
- ❖ EL personal de Talento Humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuado; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de intereses particulares.
- ❖ A la información de hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador el personal de Talento Humano, los funcionarios encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y la Ley.
- ❖ Todo funcionario o exfuncionario puede actualizar o puede rectificar los datos o documentos que lo requiera.
- ❖ Los documentos y registros de la Historia Laboral de acceso restrictivo son los relacionados con: la hoja de vida, evaluaciones psicotécnicas, promociones, salarios y prestaciones, evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.
- ❖ Para que un tercero acceda a la información o documentación de una Hoja de Vida o Historia Laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud.
- ❖ Los registros en las Hojas de Vida y los Documentos en las Historias Laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

- ❖ El desempeño laboral en 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.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783510 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 12 de 15

- ❖ 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, control, formación, y capacitación que le han sido asignados dentro de este 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.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- ❖ La entidad, en consonancia con las disposiciones constitucionales y legales, así como las necesidades identificadas, elabora anualmente un plan institucional de formación y capacitación en competencias laborales. Este plan tiene una cobertura general y fomenta la participación de la comunidad hospitalaria.
- ❖ El objetivo del Plan de Capacitación es el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias esenciales de los colaboradores internos. Esto busca impulsar la eficacia personal, grupal y organizacional para promover el crecimiento profesional individual y mejorar la calidad de los servicios, alineados con la misión y objetivos institucionales.
- ❖ El proceso de elaboración del plan institucional de formación y capacitación involucra la participación de la Comisión de Personal y requiere la aprobación de la Gerencia. Posteriormente, es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir su impacto y los resultados obtenidos.
- ❖ Los programas de inducción, reinducción y entrenamiento son componentes esenciales del plan institucional de formación y capacitación, y la asistencia a estos eventos es obligatoria para todos los funcionarios.
- ❖ La entidad asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de formación y capacitación, reconociendo su importancia para el desarrollo profesional y la mejora continua.
- ❖ Los coordinadores de área tienen la responsabilidad de autorizar la asistencia a eventos de formación y capacitación, considerando criterios de conveniencia en función de las necesidades de la entidad, el presupuesto disponible, los costos y la relevancia para las funciones desempeñadas.

ESTÍMULOS.

- ❖ La E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, implementa anualmente el plan de bienestar social, estímulos 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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	VIGENCIA: 02-01-2024
Página 13 de 15		

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.
- ❖ En el desarrollo de plan de incentivos de la institución se reconocerán y premian los resultados del desempeño laboral individual y colectivo propiciando una cultura de trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

CONVIVENCIA LABORAL

- ❖ El Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad, y el acoso laboral.
- ❖ Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro de la E.S.E., como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia el mismo y hacia los clientes internos y externos.
- ❖ El talento humano del Hospital aporta sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo manifestando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo, aportando ideas que contribuyan a la armonía, a resolver situaciones de conflicto y respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores.
- ❖ El Hospital promueve y facilita espacios de reflexión que se conviertan en hábito, permitiendo normalizar el diálogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional y la convivencia en los puestos de trabajo.

ESTA POLÍTICA SE DESARROLLA SOBRE TRES EJES FUNDAMENTALES:

Capacitación con los programas de inducción y reinducción, actualización y entrenamiento:

- a) Fortalecimiento de los procesos de capacitación y educación continua como estrategia para mejorar los conocimientos, las competencias laborales y comportamentales y en general la empleabilidad de los funcionarios.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO		VIGENCIA: 02-01-2024
		Página 14 de 15

b) Evaluación del desempeño, autoevaluación y programas de auditorías Fomento de la cultura del autocontrol, de la evaluación como herramientas de mejoramiento continuo en el ámbito personal y laboral.

c) Mejoramiento de los mecanismos de información, comunicación y dialogo propiciando una mayor participación proactiva y compromiso del cliente interno en la gestión de calidad y promoción de espacios de crecimiento personal y de encuentros que impulsen la cooperación, el trabajo en equipo, el beneficio conjunto y la apropiación de los principios y valores institucionales.

POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN.

RETIRO

- ❖ Con relación a la desvinculación de empleados la entidad se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley. Los funcionarios con 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.
- ❖ El Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada el inventario de su puesto de trabajo.
- ❖ El hospital garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestacionales sociales proporcionales a que tenga derechos el funcionario al momento de su desvinculación

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

ACTIVIDADES	ENERO-ABRIL	MAYO-AGOS	SEP- DICIEM
Ejecución plan de bienestar social, estímulos e incentivos			
Ejecución plan institucional de capacitación			
Ejecución plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo			
Ejecución plan de previsión del talento humano			
Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida			

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 - 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS PALERMO - HUILA NIT. 891.180.091-4	CODIGO: GTH-PL-05
		VERSION: 05
		VIGENCIA: 02-01-2024
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSO HUMANO	Página 15 de 15

Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Seguridad y en el Trabajo 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			
Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan el desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores y el fortalecimiento de los servicios Institucionales.			
Medición de la satisfacción de los servidores que diligenciaron la encuesta de satisfacción de bienestar.			
Fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones			

EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital San Francisco de Asís son los siguientes:

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano: En esta se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión): Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión, monitoreando y evaluando la eficacia y los niveles de madurez, como una mirada complementaria para el mejoramiento continuo. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento.

Presentación semestral de los avances del Plan estratégico del Talento Humano



RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Gerente

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: CLARA ESPERANZA M.	Nombre: RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Gerente
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es