 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: TALENTO HUMANO</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 1 de 21

ESE HOSPITAL LA MISERICORDIA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

MUNICIPIO DE YALI


2026

GERENTE

JEFFERSON DUVAN GIRALDO LOPEZ

RESPONSABLE DEL TALENTO HUMANO

ADA LUZ LASCANO BULA

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 2 de 21

PLANTEAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN: Prestar servicios integrales para mejorar el estado de salud de la población de Yalí y su área de influencia, a través de procesos de educación, diagnóstico temprano y tratamiento oportuno de enfermedades de bajo nivel de complejidad; asegurando una atención con calidad, humanizada y segura.


VISIÓN: En el año 2030 seremos un referente en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, con procesos innovadores, equipos interdisciplinarios comprometidos y una gestión eficiente que garantice accesibilidad, oportunidad y calidad para toda la comunidad de Yalí y su área de influencia.

PRINCIPIOS:

1. El sentido de la Calidad Humana es fundamental dentro de nuestras actividades.
2. Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
3. Respetamos y cuidamos el medio ambiente.
4. El interés general prevalece sobre el interés particular.
5. Los resultados obtenidos en el ejercicio de nuestra misión, es de todos como empresa.
6. Todos trabajamos por una misma meta y es de ofrecer servicios de salud de alta calidad tanto humana como tecnológica para todos los ciudadanos indistintos de su clase social, raza o credo.
7. Los bienes públicos son sagrados.
8. La principal finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
9. Todos somos orgullosamente públicos y nuestra función primordial es servir a la comunidad

VALORES:

1. Humanización: Brindar una atención más amable, justa y disminuyendo la rigurosidad de acuerdo a las actividades y necesidades del paciente.
2. Respeto: Saber valorar los intereses y necesidades del otro, reconociendo su diferencia.
3. Eficiencia: Capacidad de utilizar los recursos de la mejor manera para lograr servicios de salud con calidad.
4. Seguridad: Capacidad de minimizar el riesgo de generar daño vital en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias, otorgando en el resultado la percepción de bienestar.
5. Oportunidad: Es la posibilidad de brindar al usuario los servicios que requieren, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: TALENTO HUMANO</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 3 de 21

6. **Accesibilidad:** Disposición que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
7. **Participación:** Brindar a los usuarios y entorno la posibilidad de aportar al mejoramiento en la prestación del servicio.
8. **Calidez:** Capacidad de transmitir al paciente y su familia calor humano mediante un ambiente cálido y agradable.
9. **Transparencia:** Mantener el acceso a toda la información que interesa a la opinión pública.
10. **Compromiso:** Todos los funcionarios forman conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo, asumiendo con responsabilidad y lealtad, poniendo el mejor esfuerzo para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

1. Producir servicios de salud humanizada, seguros y de calidad, cumpliendo la normatividad vigente.
2. Ampliar la cobertura y el portafolio de servicios siempre con criterio de calidad.
3. Mejorar los procesos de planificación, gestión y sostenibilidad financiera.
4. Fortalecer la estructura organizacional, el talento humano y optimizar los procesos.
5. Mejorar la infraestructura física, tecnológica y operacional para dar cumplimiento al nuevo modelo de atención.
6. Brindar acompañamiento y dinamización a los espacios de participación y a la asociación de usuarios.
7. Avanzar en la implementación de MIPG.
8. Implementar el sistema de gestión ambiental.



E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ

PROCESO: TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

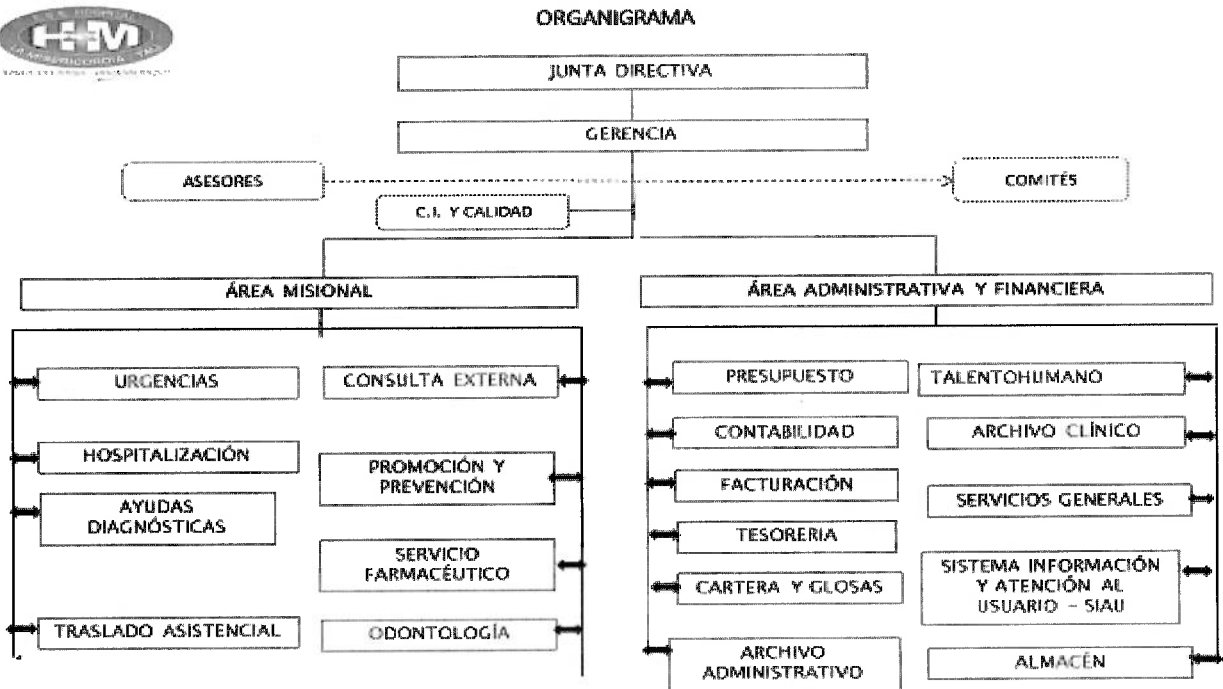
Código: PTH-P-09

Versión: 01

Fecha: 29/01/2021


Página 4 de 21

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS:



 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 5 de 21

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE DIRECCIÓN

MACRO PROCESO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

- *Proceso de planeación estratégica en el nivel directivo
- *Proceso de planeación estratégica en el nivel operativo
- *Revisión por la Dirección

MACRO PROCESO DE CONTRATACIÓN:

- *Proceso de contratación

MACRO PROCESO DE EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y MEJORA:

- *Proceso de información y atención al usuario:
 - ✓Procedimiento de identificación de la satisfacción del usuario
 - ✓Procedimiento de recepción y trámite de expresiones de los usuarios
 - ✓Procedimiento de suministro de información al usuario
- *Proceso de auditoría interna
- *Proceso de mejoramiento continuo

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA:

- *Proceso de Urgencias:
 - ✓Procedimiento de atención de Urgencias
 - ✓Procedimiento de Triage
- *Proceso de Hospitalización:
 - ✓Procedimiento de atención hospitalaria
 - ✓Procedimiento de obstetricia

MACRO PROCESO DE ATENCIÓN AMBULATORIA:

- *Proceso de Consulta Médico General
- *Proceso de Odontología
- *Proceso de Promoción y Prevención
- *Proceso de Atención Primaria en Salud
- *Proceso de Vacunación
- *Proceso de Actividades Extra-murales
- *Proceso de Medicina Legal

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

- *Proceso de Laboratorio
- *Proceso de Esterilización
- *Proceso de Traslado Asistencial Básico:
 - Procedimiento de Referencia y Contra-referencia

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS MISIONALES

MACRO PROCESO DE APOYO EN SALUD:

- *Proceso de Laboratorio
- *Proceso de Esterilización
- *Proceso de Traslado Asistencial Básico:
 - Procedimiento de Referencia y Contra-referencia



E.S.E HOSPITAL LA
MISERICORDIA – YALÍ

PROCESO: TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PTH-P-09

Versión: 01

Fecha: 29/01/2021

Página 6 de 21

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión Financiera:

- Procedimiento de Contabilidad
- Procedimiento de Tesorería
- Procedimiento de Facturación
- Procedimiento de Glosas
- Procedimiento de Cartera
- Procedimiento de Compras
- Procedimiento de Presupuesto
- Procedimiento de Manejo de Caja

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión del Talento Humano:

- ✓Procedimiento de Selección e Ingreso
- ✓Procedimiento de Inducción
- ✓Procedimiento de Re-inducción
- ✓Procedimiento de Formación y Capacitación
- ✓Procedimiento de Evaluación de Desempeño
- ✓Procedimiento de Retiro

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO

MACRO PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:

*Proceso de Gestión del Ambiente Físico:

- ✓Procedimiento de Aseo
- ✓Procedimiento de Lavandería
- ✓Procedimiento de Alimentación
- ✓Procedimiento de Gestión Ambiental
- ✓Procedimiento de Mantenimiento de la Infra-estructura

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MISERICORDIA

MAPA DE PROCESOS

PROCESOS DE APOYO


MACRO PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN:

*Proceso de Estadística

*Proceso de Manejo del Archivo Clínico

*Proceso de Gestión Documental:

- ✓Procedimiento de Producción de Documentos
- ✓Procedimiento de Recepción de Documentos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Internos
- ✓Procedimiento de Distribución de Documentos Externos
- ✓Procedimiento de Trámite de Documentos
- ✓Procedimiento de Organización de Documentos
- ✓Procedimiento de Consulta de Documentos
- ✓Procedimiento de Conservación de Documentos
- ✓Procedimiento de Disposición Final de Documentos

 E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 7 de 21


PLANTA DE PERSONAL

codigo según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	SA No. de cargos
(1)	(2)	(3)
Cargos Administrativos		
085	Gerente Empresa Social del Estado	1
068	Subdirector Administrativo y Financiero	1
470	Auxiliar de Servicios Generales	3
477	Celador	1
407	Auxiliar administrativo	7
TOTAL ADMINISTRATIVOS		13
Cargos Asistenciales		
211	Médico General	3
211	Médico General rural	0
214	Odontólogo	1
243	Enfermera	1
237	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	1
412	Auxiliar Área Salud - vacunador	1
412	Auxiliar Área Salud - enfermería	2
412	Auxiliar Área Salud - enfermería - laboratorio	6
412	Auxiliar Área Salud - droguería	1
412	Auxiliar Área Salud - información	1
412	Auxiliar Área Salud - odontología e higienista oral	2
323	Técnico Área de la salud - Regente	1
480	Conductor	2
TOTAL ASISTENCIALES		22
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS		35

INTRODUCCION

El plan estratégico de talento humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el plan de desarrollo y plan anual de gestión, consignadas en los planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y el direccionamiento estratégico en la E.S.E. Hospital la Misericordia de Yalí, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 8 de 21

colaboradores integrando sus símbolos, historia, fortaleciendo una entidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del plan se realizó un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación de desempeño y seguridad y salud en el trabajo, para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan operativo en dichas temáticas, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de recurso humano.

OBJETIVOS GENERALES


Fortalecer las actuaciones de la E.S.E. específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la institución, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

ESPECIFICOS

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E. que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios.
- Establecer el plan operativo de talento humano de la E.S.E. Hospital la Misericordia de Yalí para la vigencia 2026.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Misericordia de Yalí.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 9 de 21

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO LINEA ESTRATEGICA INDENTIFICADA

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento humano es Fortalecer el talento humano a través de la implementación de programas de incentivos, sanciones, capacitaciones, inducción y reinducción para los empleados.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN


El propósito de la Política de la Gestión Estratégica de Talento Humano es establecer la línea “Estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento de la ESE Hospital La Misericordia, enfocado en Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

El talento humano en una entidad u organización se considera como el eje principal del funcionamiento eficiente y eficaz para el logro de resultados, por lo que la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH está orientada al desarrollo de prácticas para el cumplimiento de objetivos y del ser de la entidad, identificándose con la parte misional para ejercer una cultura planificada acorde a las exigencias de la entidad, con una planta de personal comprometida con un desempeño eficiente.

Con el fin de aportar los elementos que faciliten y ordenen el proceso implementación del Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG en su dimensión de Talento Humano, la construcción de esta política se ha elaborado con el objetivo de orientar a la ESE Hospital La Misericordia del Municipio de Yalí para dar cumplimiento a los nuevos lineamientos sobre eficacia y buen funcionamiento de las entidades públicas al servicio del ciudadano.

El Plan de previsión del Talento Humano ocupa una posición importante dentro de la planeación del Talento Humano, siendo esta una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, de costos, de contar con personal idóneo y presupuesto asignado.

Con esta orientación la ESE La Misericordia elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, alienando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (ingreso, desarrollo, retiro) tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 10 de 21

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos General


Realizar acciones planificadas para contar con servidores públicos altamente competitivos para el logro de los objetivos propuestos.

2.2. Objetivos Específicos

1. Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
2. Propiciar 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.
3. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

3. ALCANCE

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH pretende contar con prácticas de talento humano articuladas con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, siendo necesario la vinculación planeada del talento humano con el fin de ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 11 de 21

4. MARCO CONCEPTUAL

Normatividad	Tema	Proceso Relacionado con la Norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por el cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 de 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de capacitación Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos Actuariales	Certificación de Bono Pensional
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

5. PRINCIPIOS DE LA POLITICA


La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica de Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del MIPG:

- Orientación a resultados
- Articulación Interinstitucional
- Excelencia y calidad
- Toma de decisiones basadas en evidencia
- Aprendizaje e innovación

Adicionalmente, se incluyen los siguientes:

- Enaltecimiento del servidor público.
- Compromiso.
- Acompañamiento gradual.
- Estandarización y mejoramiento continuo

La ESE Hospital La Misericordia, se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del Talento Humano que preste

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	<p>PROCESO: TALENTO HUMANO</p> <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 12 de 21

sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de la justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza, forma de vinculación al realizar los procesos propios de la Gestión de Recursos Humanos. Optimizando la Gestión Estratégica del Talento humano a través de la formulación y desarrollo de los planes de Previsión, vacantes, capacitación, Bienestar y Estratégico de Talento Humano.

6. DEFINICION DE TERMINOS

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la Ley general de educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y eficaz desempeño del cargo.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer, estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.

Clima Organizacional: Forma como los servidores públicos percibe su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.


Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Desarrollo Organizacional: Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.

Empleo Público: Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

Estudio de Cargas de trabajo: Conjunto de técnicas que puedan aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo y determina la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas derivadas de funciones asignadas a cada área.

Evaluación de Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión que, con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 13 de 21

de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual de fundamenten su permanencia y desarrollo del servicio.

Incentivos: Reconocer el desempeño en niveles de excelencia.

Manual de Funciones: Es un instrumento de administración personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.

Nombramiento: Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo establecido una relación legal y reglamentaria con la administración.

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el desarrollo de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Programa de Bienestar Laboral: Son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad de la cual labora.


Programa de Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

7. CONDICIONES GENERALES

El Talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es importante que la gestión inicie a través de los siguientes subcomponentes, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor Público:

Planeación: Desde este subcomponente se inicia el proceso de revisión del marco normativo aplicable al desarrollo del talento humano, el cual incorpora los siguientes aspectos:

- **Ingreso:** Acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 14 de 21

- **Desarrollo:** Acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el Trabajo, y en general con todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con su entidad.
- **Retiro:** Acciones orientadas a comprender las razones de la deserción del empleo público para evitar el retiro del personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral. La entidad debe garantizar que el conocimiento permanezca en la institución.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrán estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:


- **Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos
- **Ruta del Crecimiento:** liderando talento
- **Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos
- **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien
- **Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento

8. DIAGNOSTICO DE LA ENTIDAD


Teniendo como base el diligenciamiento del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG, aplicado para la vigencia 2022, de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación MIPG, de cuyo resultado se puede evidenciar que las actividades puntuales que la entidad debe estar efectuando para considerar el avance en la implementación de la política se encuentran en un estado inicial con 84.0 en su porcentaje de avance lo que nos ubica en el nivel de consolidación.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y requiere de gestión para la elaboración, aprobación e implementación de ésta y sus componentes.

9. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS

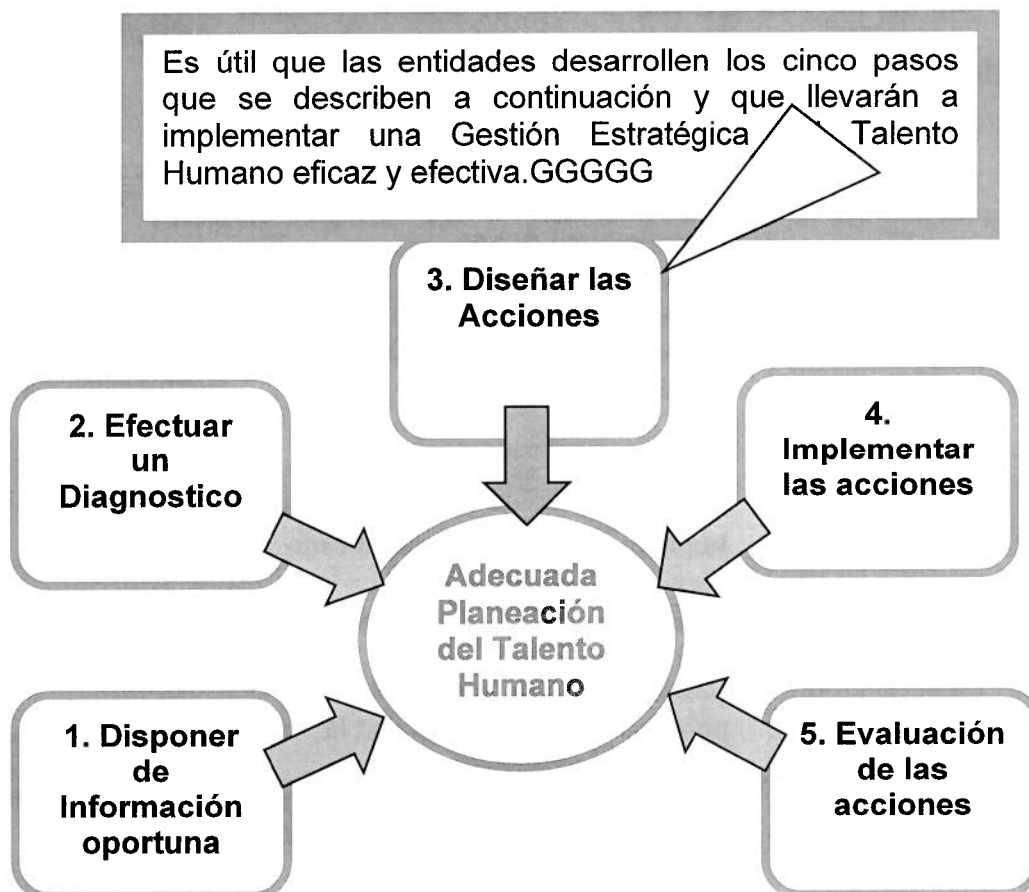
 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 15 de 21


DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
Actividades para el Diseño, Elaboración, Modificación de un proceso			
RESPONSABLE	Nº	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	1	Realizar el Plan Estratégico de Talento Humano Realizar el Plan de Vacantes Realizar el Plan de Previsión Realizar el Plan de Capacitación Realizar el Plan de Incentivos	Planes de Talento Humano
Talento Humano	2	Estrategia de vinculación a través de la Ruta de la Felicidad: Llevar a cabo el proceso de selección de personal permitiendo que la vinculación se destaque por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos.	Carpeta de seguimiento al proceso de selección de personal.
Talento Humano	3	Estrategia de Programa de Bienestar a través de la Ruta de Crecimiento. Implementar Programa hacer las cosas bien. Implementar Programa de Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N 633 de 2016 por la cual se establecen horarios flexibles para los servidores públicos de conformidad con la normatividad vigente.	Soporte del documento de actividades realizadas.
Talento Humano	4	Estrategia del Plan de Capacitación a través de la Ruta de Crecimiento: Implementar Plan de Capacitación	Documento Plan de Capacitación. Ficha Técnica seguimiento Plan de Capacitación.
		Estrategia de Evaluación de Desempeño.	Documento evaluación de desempeño e instrumento de medición.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 16 de 21

Talento Humano	5	Implementar proceso de evaluación del desempeño y cumplimiento contractual.	Planes de Mejoramiento
Talento Humano	6	<p>Estrategia en el Procedimiento de Retiro a través de la Ruta del Servicio:</p> <p>Realizar estrategia para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad</p>	Documento de Análisis, causas de retiro.

10. DIAGRAMA DE FLUJO DE OPERACIÓN



 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 17 de 21

11. RECOMENDACIONES IMPORTANTES

Mediante esta política se orienta el actuar y obrar de los servicios públicos, en lo referente las mejores prácticas institucionales que propendan por un desarrollo integral del servidor, por el mejoramiento de su condición humana e intelectual, con propiciar acciones que permitan gestionar en adelante la política del conocimiento como factor clave de éxito y como garante de una adecuada prestación de los servicios de salud del Hospital. Se recomienda implementar la política de manera conjunta con la política de integridad de la ESE pues ambas son gestoras del crecimiento exponencial del recurso humano de la Entidad.

DIAGNOSTICO INTERNO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

El grupo de talento humano depende directamente de la Dirección Administrativa, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales e institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del grupo de talento humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución. Los procesos del grupo de talento humano son:


PROCESO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la entidad.

La planta de cargos de la E.S.E. Hospital la Misericordia de Yalí es de 35 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	NUMERO	PORCENTAJE
Directivo	2	5.72%
Profesional	6	17.15%
Técnico	1	2.84%
Asistencial	26	74.29%
TOTALES	35	100%

Tabla 1. Empleos planta de cargos por niveles

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 18 de 21

La E.S.E. con corte a 31 de diciembre de 2025 contaba con 25 vacantes definitivas, entendiéndose por estas, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carreras administrativas; distribuidas como se indican a continuación:

NIVEL	NUMERO	PORCENTAJE
Directivo	0	0%
Profesional	5	20%
Técnico	1	4%
Asistencial	19	76%
TOTALES	25	100%

Tabla 2. Vacantes definitivas planta de cargos por niveles

Con corte a 31 de diciembre de 2025, de los 35 cargos de la planta de personal establecida, 25 empleos se encontraban vacantes los cuales están provistos, así:

NIVEL	NUMERO EMPLEOS VACANTES	NUMERO EMPLEOS PROVISTOS
Directivo	0	2
Profesional	5	3
Técnico	1	1
Asistencial	19	15


Tabla 3. Empleos vacantes y provistos de la planta de cargos por niveles

PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la E.S.E, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

En lo relacionado con el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la entidad, en la vigencia 2025, se tuvo una cobertura de participación en los diferentes eventos de capacitación del 80%

El presupuesto asignado para la ejecución del plan institucional de capacitación 2025, no se hizo asignación de recurso, pero se cumplió con las capacitaciones brindadas por el ente departamental y las capacitaciones internas que se dieron por parte de los asesores presentándose solo el gasto de viáticos.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 19 de 21

PROCESO DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el 2025, se contó con una asignación de recursos en el presupuesto por valor de \$ 45.849.024, de los cuales se ejecutaron \$15.334.166 correspondiente a un 33 % de ejecución.

Entre las actividades realizadas se desarrollaron: Jornadas esparcimiento y de recreación, celebración cena navideña, día de sol, día de amor y amistad, paseo institucional y tardes recreativas entre otros.

Las actividades realizadas fueron evaluadas por los funcionarios en un alto porcentaje como excelentes y buenas.


PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin de garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Durante la vigencia 2025 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. En el último periodo evaluado, el resultado promedio de la evaluación general del desempeño fue del 98% ubicando a los servidores públicos de la entidad en un desempeño SOBRESALIENTE.

PROCESO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 20 de 21

Con el fin de dar cumplimiento a lo ordenado en la resolución Nro. 1111 de 2017, se vienen adelantando acciones en compañía de la asesoría de la ARL Colmena, por tanto, durante el mes de diciembre se realizó autoevaluación.

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO


La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente de la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

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

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como “el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orienten las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizacional”. Entendido que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la entidad.

Las actividades a realizar durante la vigencia 2026 para dar cumplimiento a dicho plan serán las relacionadas a continuación:

- Diseñar e implementar un proceso de selección de personal
- Diseñar e implementar un plan de inducción y reinducción que enfatice la plataforma estratégica de la institución.
- Diseñar e implementar un plan de incentivos.
- Diseñar el plan de capacitaciones de acuerdo a las necesidades, requerimientos y temas de interés para los empleados.
- Desarrollar actividades que lleven a fortalecer positivamente el clima organizacional.
- Implementar un sistema propio de evaluación del desempeño laboral que involucre a todos los funcionarios, sin importar su tipo de vinculación con la empresa.

 <p>E.S.E HOSPITAL LA MISERICORDIA – YALÍ</p>	PROCESO: TALENTO HUMANO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PTH-P-09
		Versión: 01
		Fecha: 29/01/2021
		Página 21 de 21

DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCION

La alta dirección dentro de los objetivos del sistema integrado de gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos de la E.S.E., lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión.

Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico de Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, MISIÓN Y VISIÓN

El plan mediante la aplicación de la normatividad vigente, los lineamientos y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los objetivos, la misión y visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo de los funcionarios.

RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2026 el plan estratégico de gestión de talento humano cuenta con lo siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
Gastos de personal	\$ 2.984.037.987,08
Capacitación y formación de talento humano	\$ 5,000,000
Bienestar social y estímulos	\$ 49,166,172
TOTAL	\$ \$ 3.038.204.159,08

LOGROS ESPERADOS

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Misericordia de Yalí, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la misión y visión institucional.



JEFFERSON DU VAN GIRALDO LOPEZ.
Gerente



ADA LUZ LASCANO BULA
Subdirector Administrativo y Financiero