

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 1 de 1

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

30 de enero de 2020

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 2 de 1

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO

 GENERAL

 ESPECIFICOS

RESEÑA HISTORICA

PLAN ESTRATEGICO DE LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II

 MISION

 VISION

 VALORES CORPORATIVOS

 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

 MAPA DE PROCESOS

 POLITICAS DE TALENTO HUMANO

PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, INDUCCIÓN Y RE
INDUCCIÓN

 PLAN DE INCENTIVOS

 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

 NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL

 EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

 PLAN ANUAL DE VACANTES

 PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO

 COMISIONES DE SERVICIO

 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 3 de 1

INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con 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.

Con esta orientación se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando 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 y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional se inicia con una breve reseña histórica, las funciones establecidas para la entidad, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, Partiendo de un diagnóstico interno, este Plan Estratégico de Talento Humano busca hacer evidente las fortalezas y las debilidades de la entidad y con ello, de manera integrativa busca procurar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 4 de 1

definidas en el plan operativo y con ello apuntar al logro de los objetivos tanto institucionales como de sus servidores.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación del recurso humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la materia; y se definen las acciones a realizar en los tres procesos que configuran dicha gestión:

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

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 5 de 1

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano a través de estrategias, programas, acciones y procesos en aras de contribuir al incremento del nivel de competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores de la ESE, en un ambiente de trabajo óptimo, garantizando condiciones seguras y de salud en el entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Brindar a los servidores un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de la entidad, a través del Plan de Incentivos.
- Crear, mantener y fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 6 de 1

- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de los servidores de la ESE.
- Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional, a través del Plan de Previsión y el Plan Anual de Vacantes.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, conservando un entorno laboral sano, a través de Programas de Bienestar Social.
- Establecer las actividades, responsabilidades o condiciones de operación y controles, para lograr un adecuado manejo de las situaciones administrativas de personal propendiendo la mejora continua en las actividades del área.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 7 de 1

RESEÑA HISTÓRICA

La ESE Hospital San Rafael de San Juan del Cesar – La Guajira, es una Institución adscrita al Sistema Nacional de Salud, que se originó como un Puesto de Salud; más tarde paso a ser un Centro de Salud Integral y en 1963 empezó a funcionar como Hospital Local, Aprobado según resolución 00555 del 24 de mayo de 1963, emanada del Ministerio de salud; obtuvo la Personería Jurídica No. 765 en Junio de 1972, expedida por la Gobernación del Departamento de La Guajira.

En el año de 1988, se constituye como el Hospital Regional de la Baja Guajira, prestando atención de segundo nivel a la región y cumpliendo simultáneamente con la función de nivel local del municipio, brindando los servicios de Urgencias, con un Médico General, un cirujano, un Ginecólogo y un Pediatra, trabajando 24 horas del día, paralelamente contaba con un equipo de enfermería en los tres turnos, en los servicios de cirugías programadas y urgencias. Después fue trasladado a la nueva sede y se inauguró el día 15 de octubre de 1988.

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, se reestructuró el Sistema de Seguridad Social del País y se dicta la Ordenanza No. 017 de mayo de 1994, por la cual se crea el Hospital San Rafael de San Juan del Cesar como Empresa Social del Estado, establecimiento público del orden departamental.

A partir del año 2003 hasta el año 2007, el gobierno nacional a través del ministerio de la protección social lideró el proyecto de reorganización de redes de prestación de servicios de salud, en la que la ESE Hospital San Rafael llevó a cabo los procesos de reorganización institucional, adquiriendo así la dimensión real de una institución de mediana complejidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 8 de 1

En el año 2003 se construyó la planta administrativa, en el año 2007 se realizó la ampliación y remodelación de los servicios de urgencias, cirugía, sala de partos, cuidado crítico neonatal y pediatría. Además se construyó la unidad de cuidados intensivos adultos. El 6 de diciembre del año 2009 se construyó el auditorio de la institución. Posteriormente, en el año 2010, se inició actividades en las nuevas instalaciones de la Unidad de cuidados intensivos.

En la actualidad la ESE presta servicios de mediana complejidad de Urgencias las 24 horas del día, Servicio de Hospitalización, Servicio de Cirugía y Sala de parto, Ginecobstetricia, Pediatría, Medicina Interna, Neumología, Ortopedia y Traumatología, Anestesiología, Urología, Oftalmología, Gastroenterología, Otorrinolaringología, Neurología, Neurocirugía, Cirugía Vascular, Cirugía Maxilofacial, Cirugía Plástica, Dermatología, Laboratorio Clínico, Servicio Transfusional, Radiología e Imágenes Diagnosticas las 24 horas, Transporte Asistencial Básico y Medicalizado y Servicio de Farmacia las 24 horas.

En baja complejidad se prestan servicios de Consulta Médica General, Odontología, Fisioterapia, Psicología, Nutrición, Promoción y Prevención, Cito patologías, Colposcopias y Toma de muestra para Laboratorio Clínico.

Cuenta con hotelería de 62 camas habilitadas, una infraestructura física de pabellón horizontal, habitaciones confortables, distribuidas en los servicios de: Hospitalización Pediátrica, Hospitalización de Medicina Interna, Hospitalización de Ginecobstetricia y Hospitalización de Cirugía.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 9 de 1

La E.S.E Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, cuenta con 58 empleados de planta y aproximadamente 300 empleados por contrato.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

MISIÓN

Somos una E.S.E de la red pública del departamento de La Guajira, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad con integralidad, oportunidad, calidad y calidez; con recursos físicos, tecnológicos y humanos calificados, para la satisfacción de nuestros usuarios y sus familias; Así mismo contribuimos a la formación integral del talento humano, a través de la relación docencia servicio.

VISION

En el **2021** la ESE HSR, será una institución más humana, líder en la implementación de un modelo de atención en salud integral; fortalecida, social y financieramente, cumpliendo estándares de acreditación y desarrollo ambiental sostenible.

VALORES CORPORATIVOS

La transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 10 de 1

seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

La Función Pública creó un código de integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de todas las entidades públicas. Con este código, se pretende, desde la práctica de iniciativas relacionadas al cambio comportamental de las instituciones, fomentar una cultura de la integridad. “La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”.

Valores de Integridad Pública:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:

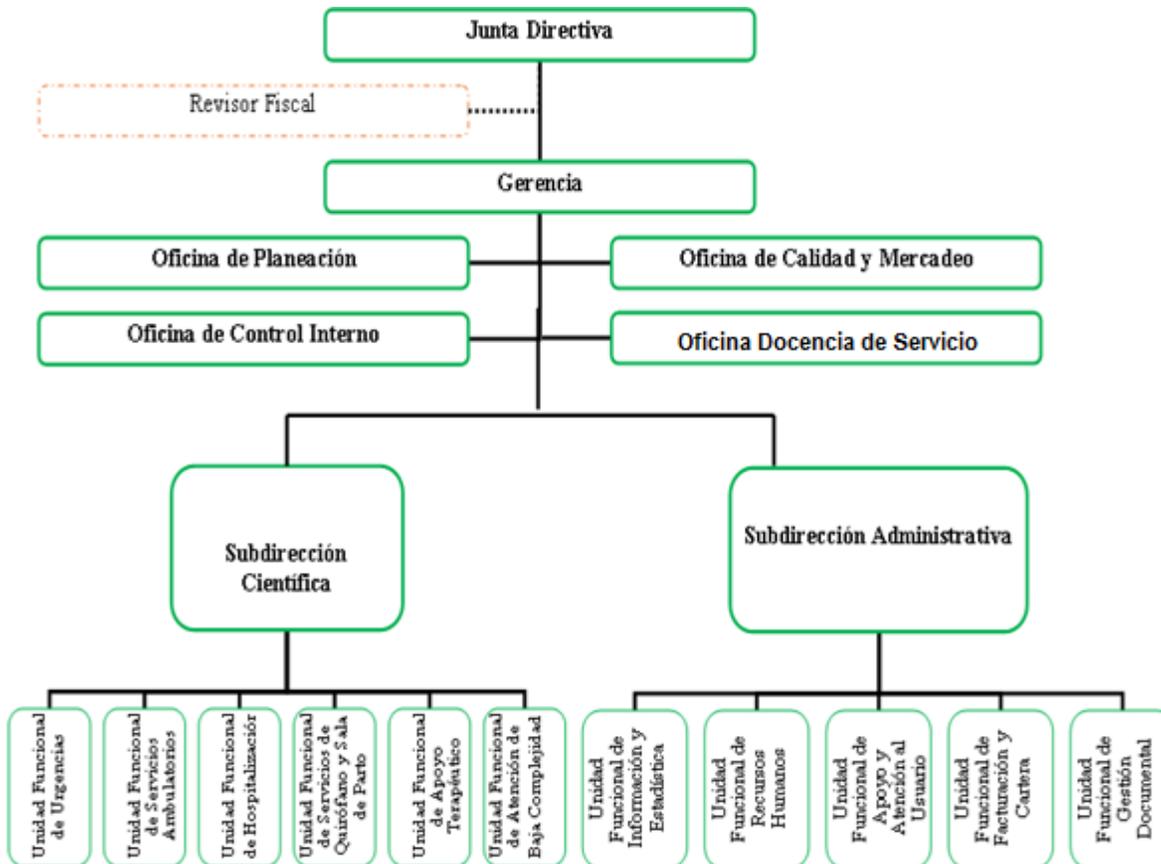
Versión:

Vigencia:

GESTIÓN DE COMUNICACIONES

Página 11 de 1

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:

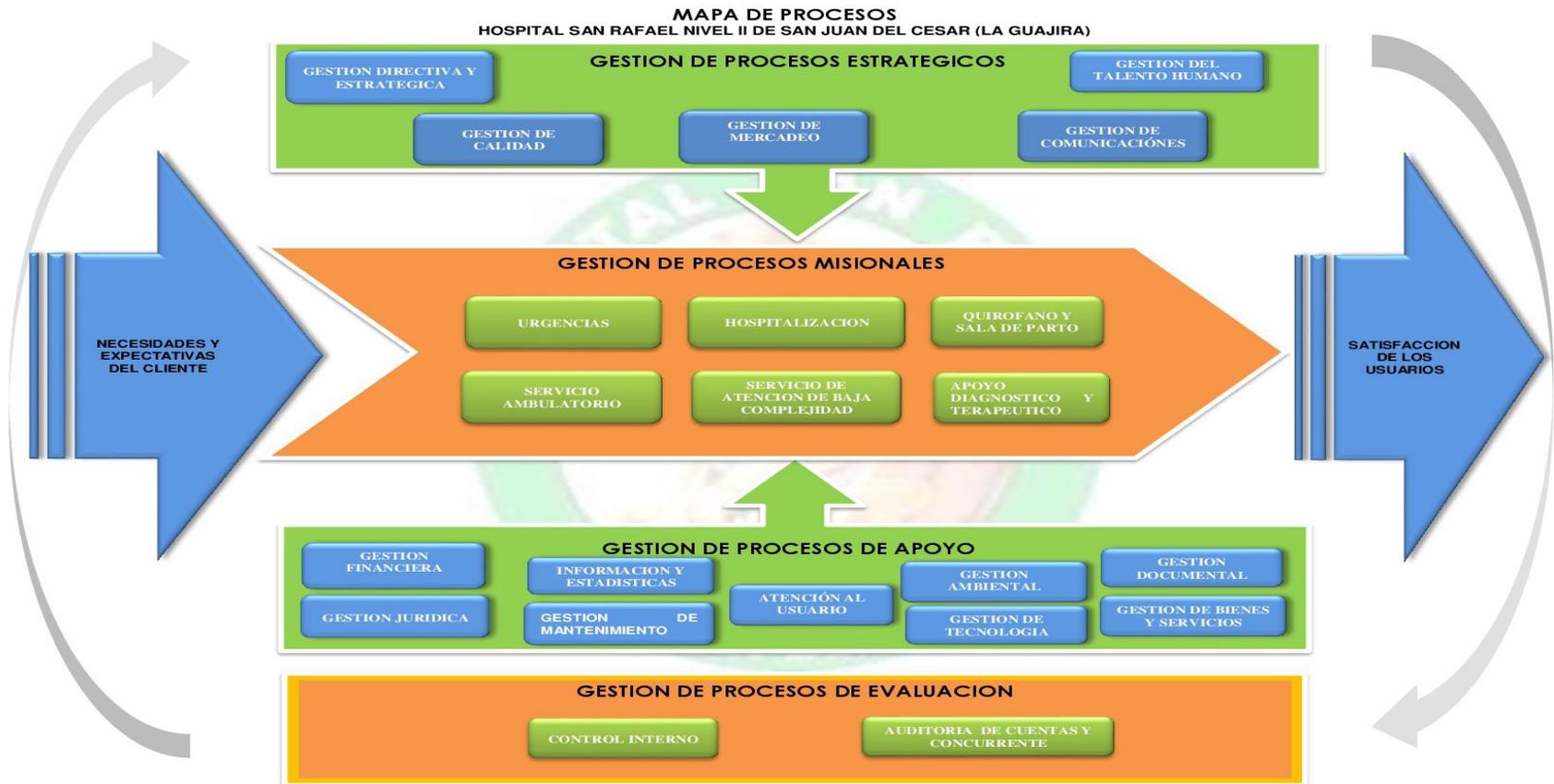
Versión:

Vigencia:

GESTIÓN DE COMUNICACIONES

Página 12 de 1

MAPA DE PROCESOS



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 13 de 1

POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

IAMII

La ESE Hospital San Rafael Nivel II, utiliza la estrategia IAMI (INSTITUCIÓN AMIGA DE LA MUJER Y LA INFANCIA) con enfoque integral, haciendo énfasis en aspectos tales como: lactancia materna, parto natural, nutrición infantil, seguimiento al crecimiento y desarrollo y procura siempre de la buena relación niño-madre-entorno.

AIEPI

La AIEPI es un enfoque integrado de la salud infantil, que se centra en el bienestar general del niño. Su finalidad es reducir la mortalidad, la morbilidad y la discapacidad en los niños menores de cinco años, así como promover su mejor crecimiento y desarrollo. La estrategia abarca componentes preventivos y curativos para su aplicación tanto por las familias y las comunidades como por los servicios sanitarios.

CALIDAD

La política de Calidad de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, está encaminada a garantizar una prestación de servicios de salud a los usuarios de manera accesible, oportuna, segura, pertinente y continua; propendiendo por la eficacia, eficiencia y efectividad en el uso de los recursos, gestionando altos estándares de calidad que contribuyan al bienestar y la satisfacción de su Talento Humano, sus usuarios y sus familias, centrada en una atención humanizada y el mejoramiento constante de los procesos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 14 de 1

SEGURIDAD DEL PACIENTE

Desde el direccionamiento estratégico, la seguridad del paciente se incorpora como un compromiso institucional a través de la EXCELENCIA, entendida como la calidad de nuestros procesos en atributos de Seguridad, Satisfacción, Eficiencia, Pertinencia y Oportunidad. Es así como la ESE Hospital San Rafael Nivel II, se compromete con la seguridad del paciente, como la iniciativa para hacer más seguros los procesos institucionales, impactar en la mejora de la calidad y proteger a los pacientes de los riesgos evitables que se derivan de la atención en salud.

COMUNICACIONES

La política de comunicaciones de la E.S.E., orientará a sus clientes externos e internos en la generación de cultura organizacional e imagen corporativa; permitiendo el fortalecimiento de la identidad institucional.

La E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, se compromete a la gestión de comunicación permanente, oportuna y efectiva a través de canales de comunicación que brinde participación de sus colaboradores y ciudadanos en el desarrollo de planes, proyectos y programas de la institución de acuerdo a la normatividad vigente.

ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO

La ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, se compromete a desarrollar acciones y establecer los mecanismos necesarios para identificar, valorar y priorizar los riesgos inherentes al que hacer de la institución, determinando su nivel de exposición interno y externo, con el fin de evitar, reducir, compartir y asumir, los riesgos relacionados con el desarrollo de los procesos que puedan afectar negativamente a las personas, instalaciones bienes y equipos;

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 15 de 1

contribuyendo de esta manera al logro de la misión, visión y los objetivos institucionales.

POLÍTICA DE AUTOEVALUACIÓN DEL CONTROL Y GESTIÓN

La ESE Hospital San Rafael nivel II, en cumplimiento a lo establecido en el modelo estándar de control interno en su componente de autoevaluación de control gestión, se compromete a implementar actividades de sensibilización a los funcionarios de la ESE sobre la cultura de autoevaluación y autocontrol, construir e implementar herramientas de autoevaluación en todos los procesos de la ESE, Complementado con reuniones mensuales donde se analicen indicadores de gestión , mapas de riesgos por procesos, procesos y procedimientos con el fin de detectar desviaciones y debilidades y desarrollar planes de mejoramientos que permitan el mejoramiento continuo en la ESE.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La ESE Hospital San Rafael Nivel II, como Institución prestadora de servicios de salud, consciente de la importancia del bienestar de su talento humano, se compromete desde todos los niveles administrativos con la protección de la salud de sus trabajadores, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables, ejerciendo el control de los riesgos presenten en las actividades y procesos propio de la institución, garantizando los recursos humanos, físicos y financiero necesario para su ejecución y mejoramiento continuo, asegurando todo desde el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Todos los empleados directos e indirectos y todos aquellos que establezca la ley, están obligados a cumplir de forma responsable con las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el trabajo definido en el SG_SST. Fomentamos la cultura

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 16 de 1

del auto cuidado, mediante programas de capacitación, inducción y entrenamiento en las diferentes actividades, con estándares y controles en el desempeño; les brindamos condiciones seguras durante la ejecución de sus labores.

POLITICA DE PROTECCIÓN, PREVENCIÓN Y CONTROL ANTE LOS COMPORTAMIENTOS AGRESIVOS ABUSIVOS DE LOS TRABAJADORES, PACIENTES Y SUS FAMILIAS

La ESE Hospital San Rafael nivel II , está comprometida a crear y mantener un ambiente de armonía al interior de su organización, a ofrecer continuamente entrenamiento a sus colaboradores con el fin de prevenir comportamientos agresivos e inadecuados que puedan afectar a los trabajadores, usuarios y sus familias.

Fomentamos el respeto por las individualidades, las buenas relaciones interpersonales y un armónico desarrollo de nuestras actividades en la prestación de los servicios de salud.

En caso de presentarse comportamientos inadecuados, por parte de nuestros usuarios y/o sus familias, nuestros colaboradores de las áreas de atención al usuario, trabajo social y psicología tomaran las acciones necesarias para solucionar los impases y en caso de que sea pertinente se remitirán a los entes competentes.

POLITICA DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD

La ESE Hospital San Rafael Nivel II establece la política de prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad, bajo los preceptos de su misión y de los consagrados en la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud.

“El Hospital San Rafael presta servicios de salud de baja y mediana complejidad sin distingo de edad, credo, sexo, o condición social con calidad, calidez y oportunidad e integralidad, bajo los preceptos de la normatividad vigente y la rectoría del Ministerio de Salud y Protección Social, dirigidos por la Secretaria de Salud Departamental y trabajando mancomunadamente con la Secretaria

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 17 de 1

Municipal de Salud y los diferentes actores del sector salud, aunando esfuerzos para la satisfacción de nuestros usuarios y sus familias.

POLITICA AMBIENTAL

En la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael Nivel II, estamos comprometidos en desarrollar nuestras actividades de prestación de servicios de salud, respetando el medio ambiente y reduciendo los impactos ambientales a través del manejo adecuado de los residuos que se generan en la Institución, teniendo en cuenta la normatividad vigente.

En ese sentido la ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a:

- ❖ Conservar el medio ambiente y mantener en el desarrollo de la prestación de servicio de salud respeto por el medio ambiente.
- ❖ Alcanzar niveles de desarrollo ambiental sostenible

ANTICORRUPCIÓN

En La ESE se identifican los riesgos de corrupción y se toman medidas para evitar obtener beneficios personales o darlos a terceros con los recursos de la Institución.

POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

La gestión del talento humano define las acciones a realizar en los tres procesos que configuran dicha gestión:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 18 de 1

- **Desarrollo:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En el desarrollo de su gestión el grupo de talento humano realizará diferentes actividades orientadas a:

1. Encaminar e integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional de la ESE, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.
2. Ampliar los conocimientos de los funcionarios en temas de seguridad del paciente, los procesos y procedimientos de la institución y los programas que lidera la institución como IAMII, AIEPI;
3. Contribuir a la práctica constante de los valores y principios, humanización del servicio, trabajo en equipo, políticas de ahorro, etc.
4. Mejorar el clima laboral.
5. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
6. Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.
7. Preparar a los empleados para cambios estructurales, tras la inminente salida de la empresa (jubilación, retiro forzoso, etc.) se debe propiciar la elaboración de un proyecto de vida personal, con el objeto de iniciar nuevas actividades gratificantes.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 19 de 1

INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá el principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO: En este plan se definen claramente los lineamientos y la forma de provisión del talento humano de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio y buscar a su vez mejorar los procesos de gestión administrativa dando cumplimiento a las disposiciones legales; este plan tiene el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

- PLAN ANUAL DE VACANTES: Este plan tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital San Rafael Nivel II con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual. En ella se Identifican los empleos que se encuentran en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión, se establece el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 20 de 1

observancia de las normas legales vigentes y así obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

- **VINCULACIÓN:** Luego de definido el Plan de Vacantes, procede la vinculación, 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 Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

- **PROGRAMA DE INDUCCIÓN:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

- **EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo;

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 21 de 1

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 a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:** la evaluación es un sistema diseñado para gerencia el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir, que es una herramienta de gestión, que sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **PLAN DE INCENTIVOS, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS, Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** 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 entidad se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes y el compromiso de los funcionarios, el fortalecimiento del trabajo en equipo, al igual que el mejoramiento del clima laboral y calidad de vida laboral, promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y mejorar las condiciones de trabajo, salud de los trabajadores.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 22 de 1

- **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:** Todo empleado público incurre en su desarrollo laboral en diferentes circunstancias que son señaladas como situaciones administrativas: Las licencias, los permisos, las comisiones, el encargo, las vacaciones, el descanso compensado, permiso para dictar clase, permiso académico compensado, licencia no remunerada para estudiar, comisiones de estudio de medio tiempo, encargo interinstitucional, entre otros.

Tener el conocimiento de las diferentes situaciones administrativas permite a las entidades tomar decisiones adecuadas y legales en el proceso de administración del personal.

- **CÓDIGO DE INTEGRIDAD:** El ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público, es por eso que el Código General de Integridad del Servicio Público Colombiano orienta las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público, es un código que, nos sirve de guía, sello o ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

- **NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL:** La nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones, se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo teniendo en cuenta el régimen salarial aplicado, es así como existe la nómina mensual de sueldos y la nómina de prestaciones (prima de servicio, prima de navidad, cesantías, etc.). Es una herramienta que sirve para mantener un registro con los

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión:
		Vigencia:
	GESTIÓN DE COMUNICACIONES	Página 23 de 1

gastos y rendimientos que genera cada trabajador y, a la vez para que el empleado tenga conocimiento de sus ingresos por la labor prestada.

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 MIPG, es necesario atender el retiro, ya sea por jubilación u otro motivo, que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida, en donde el retiro se le haga ver al funcionario como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona, empezar otros negocios, involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de realización dormidos.