
	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
<b>VERSIÓN:</b> 04		
<b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002		
<b>PAGINA:</b> 1 de 32		

# PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

## 2021

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>
		<b>PAGINA: 2 de 32</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	4
2	PRESENTACIÓN .....	5
2.1	JUSTIFICACIÓN .....	5
2.2	OBJETIVOS.....	6
2.2.1	Objetivo General .....	6
2.2.3	Objetivos Específicos.....	6
2.3	Alcance.....	6
2.4	Marco normativo .....	6
2.5	Definiciones .....	7
3	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	8
3.1	Articulación de la Planeación Estratégica Institucional con la Planeación Estratégica del Talento Humano .....	8
3.1.1	Misión.....	10
3.1.2	Visión .....	10
3.1.3	Líneas Estratégicas o ejes fundamentales.....	10
3.1.4	Política de Gestión del Talento Humano .....	10
3.1.5	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	12
3.1.6	Política de Humanización.....	14
3.2	Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal .....	15
3.3	Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano .....	17
3.4	Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano.....	19
	• Plan anual de Vacantes y previsión de personal. ....	20
	• Manual de funciones y competencias laborales .....	20
	• Proceso de Incorporación de personal .....	21
	• Manual de Inducción y Reinducción .....	21
	• Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	22
	• Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Capacitación.....	23
	• Modelo de detección y gestión de necesidades de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos. ....	24

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 3 de 32</b>		

•	Proceso Evaluación de Desempeño Laboral .....	25
•	Proceso de Gestión y Trámite de PQRSF Interna .....	26
•	Manual de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP .....	26
•	Medición y Análisis del Clima Organizacional .....	27
•	Proceso de Liquidación y Pago de Nómina .....	28
•	Proceso de Liquidación y Pago de Seguridad Social y Aportes Parafiscales.....	28
•	Proceso de Saneamiento de Aportes Patronales .....	29
•	Proceso de Egreso de Personal .....	29
3	EVALUACION .....	29
4	ANEXOS.....	30
5	CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES .....	30
6	CONTROL DE CAMBIOS.....	30

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
		<b>PAGINA: 4 de 32</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Talento Humano es la actividad en la cual se planea, desarrolla y evalúa la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los colaboradores que participan en los procesos institucionales, pues “el Talento Humano es concebido como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos”. (Modelo de Planeación y Gestión MIPG v. III, 2019).

En el marco de la Planeación Estratégica de la ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, la planeación del Talento Humano está alineada y orientada al cumplimiento de los Ejes Estratégicos Institucionales del Plan de Desarrollo Institucional 2020 - 2024 “Juntos Crecemos en Salud”.

En este orden de ideas, en el Plan de Desarrollo se identifican y definen las estrategias para realizar una adecuada planeación que permita gestionar el Talento Humano en tres procesos, así:

- Planeación: Comprende la elaboración y diseño de los planes que se establecen para cada vigencia, elaboración del Autodiagnóstico.
- Ingreso: que comprende el proceso de Incorporación de Personal.
- Desarrollo: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar y Estímulos, Plan anual de vacantes, entre otras.
- Retiro: Que comprende las situaciones generadas por desvinculación, inmersas en proceso de retiro de personal.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 5 de 32</b>		

## 2 PRESENTACIÓN

### 2.1 JUSTIFICACIÓN

Las nuevas políticas de Modernización del Estado buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde se dé cumplimiento a la normativa vigente y se lleve a cabo procesos donde se optimice y fortalezca las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares superiores de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La importancia de la gestión del Talento Humano no sólo es una necesidad organizacional; es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Es por esto, que las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. Tanto así, que la planeación estratégica del Talento Humano pasa a ser un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración.

De este modo, el proceso de Talento Humano de la ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, deberá encaminar sus acciones para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales propuestos en el Plan de Desarrollo 2020-2024 “Juntos Crecemos en Salud”, con el fin de generar condiciones apropiadas para que las actividades desarrolladas dentro de la institución contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del cliente interno, mediante la satisfacción de sus necesidades y expectativas individuales, creando un grado de motivación que se traduzca en un mayor compromiso y productividad institucional.

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 6 de 32

## 2.2 OBJETIVOS

### 2.2.1 *Objetivo General*

Planear y desarrollar la Gestión del Talento Humano, con el fin de contribuir en el cumplimiento de las metas trazadas dentro de los objetivos estratégicos del Plan de desarrollo institucional y la política de gestión del Talento Humano.

### 2.2.3 *Objetivos Específicos*

- Identificar los lineamientos establecidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Realizar un diagnóstico del estado actual de la gestión del Talento Humano.
- Definir los criterios para la planeación anual de estrategias y acciones que direccionen al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Ejecutar las estrategias planteadas de acuerdo con los tiempos establecidos en los diferentes planes de trabajo institucional.

## 2.3 Alcance

Inicia desde el autodiagnóstico del estado actual de la gestión estratégica del Talento Humano y finaliza con la ejecución y evaluación de las estrategias y acciones mediante los distintos mecanismos de control. Aplica a todos los colaboradores de la institución que contribuyen a la misión y al logro de la visión institucional.

## 2.4 Marco normativo

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, artículos 48, 54, 123 y 125.
- **Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991**, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1295 de 1994**, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- **Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único**, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

¡Corazón para Servir!


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita: 018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 7 de 32

- **Ley 1712 de 2014**, en la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho al acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005**, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 682 de 2001.**
- **Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001**, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- **Decreto 4665 de 2007**, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- **Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005.** Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.
- **Decreto 2539 de 2005**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 1083 de 2015**, se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública.
- **Decreto 1499 de 2017**, Por medio de la cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.
- **Acuerdo 565 de 2016**, por el cual el sistema Tipo Evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- **Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP**, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012**, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

## 2.5 Definiciones

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

**Planeación Estratégica:** Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 8 de 32</b>		

alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

**Capacitación:** Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Bienestar Social o Laboral:** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

### 3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

#### 3.1 Articulación de la Planeación Estratégica Institucional con la Planeación Estratégica del Talento Humano

El Modelo de Planeación Estratégica de Talento Humano es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Juntos Crecemos en Salud”, cumpliendo con el direccionamiento estratégico establecido en la actual vigencia, y los compromisos adquiridos en la Política de Gestión del Talento Humano, que servirá para identificar las necesidades y expectativas de los colaboradores de la institución y mediante la gestión de los componentes de la Gestión del Talento Humano se aumentarán los resultados, la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

La planeación estratégica es un componente de suma importancia en la gestión del Talento Humano ya que existe una relación causa-efecto con los demás componentes que hacen parte de la Gestión del Talento Humano.

A continuación, se evidencia la interrelación entre el Direccionamiento Estratégico institucional y la Planeación y gestión del Talento humano (Planeación -Ingreso-Desarrollo-Retiro).

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878



Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia



	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b> 04 <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA:</b> 9 de 32

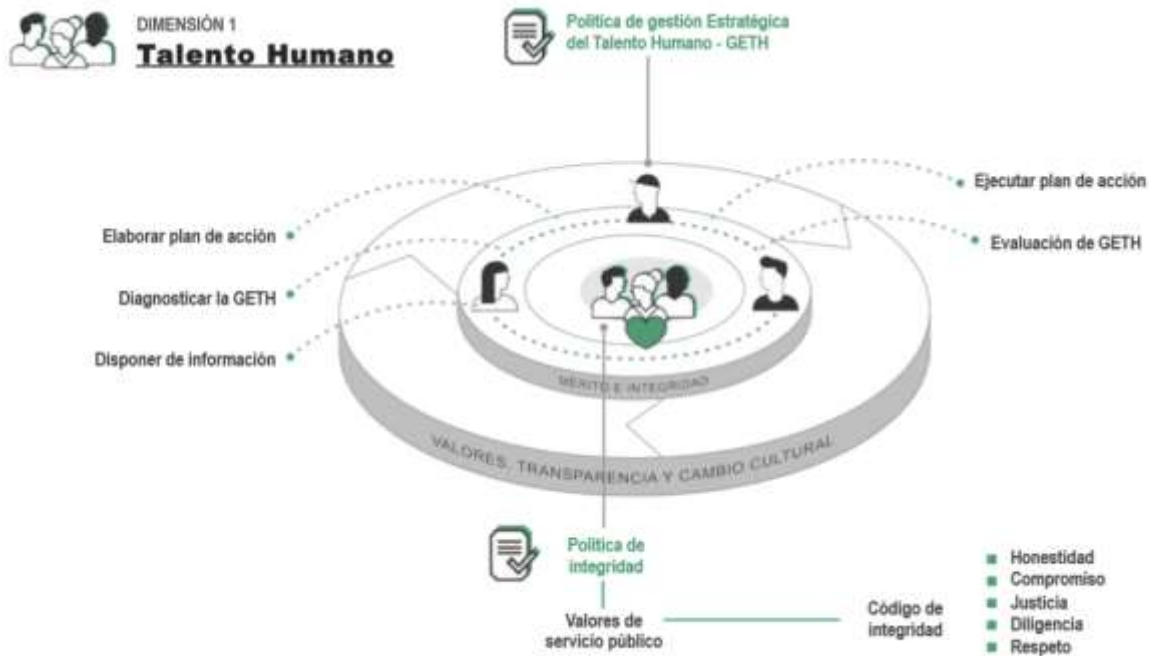
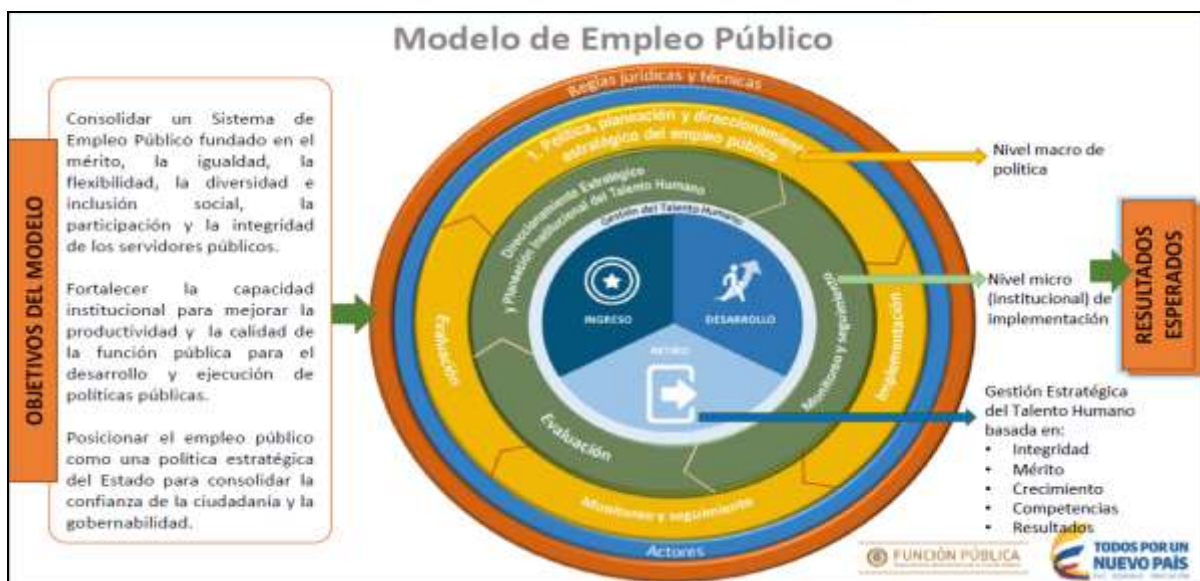


Figura 1. Gestión del Talento Humano, DAFP diciembre de 2019.

Por otra parte, es necesario enmarcar una vía de ejecución de actividades, las cuales tengan como finalidad la adaptación de la Gestión del Talento Humano al “Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano en las Entidades Públicas” emitido por el DAFP.



¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 10 de 32</b>		

Figura 2. “Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano en las Entidades Públicas”.

### 3.1.1 Misión

Hospital universitario confiable, humanizado y seguro, al servicio de su salud y la de su familia.

### 3.1.2 Visión

Para el año 2024, seremos reconocidos como una institución referente en la humanización de los servicios de salud, preparada para postularse a la acreditación, comprometida con la investigación y la formación de talento humano, generando valor social a los diferentes grupos de interés.



### 3.1.3 Líneas Estratégicas o ejes fundamentales.

1. Gestión Financiera y Administrativa Eficiente y Transparente.
2. Camino hacia una Atención Acreditada, Humanizada y Segura.
3. Socialmente Responsable con el Entorno.
4. Líderes Inspiradores de Transformación.

### 3.1.4 Política de Gestión del Talento Humano

La E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de la misión y visión institucional, por ello, se compromete a establecer e implementar estrategias y herramientas que permitan fortalecer y elevar día a día sus competencias y motivación a través de la ejecución de propuestas, acciones, iniciativas, planes y programas de bienestar laboral, capacitación, e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, al clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo en la prestación de los servicios al usuario y sus familias.

## COMPROMISOS

-  Aplicar el proceso de selección y vinculación de personal con el fin de que permita elegir correctamente personas que cumplan con las competencias del Ser, el Saber, el Hacer y el Saber Hacer; de acuerdo con las descripciones de cargo requeridas, para garantizar un proceso de atención humanizado, seguro, eficaz, pertinente y satisfactorio para el usuario y su familia.
-  Garantizar la inducción y reinducción a todas las personas que ingresen o ejecuten procesos institucionales.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878













Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> <b>ENERO 2021</b>
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 04</b> <b>CÓDIGO:</b> <b>GTH-TH-M-002</b> <b>PAGINA: 11 de 32</b>

-  Propender por una remuneración justa adherida a los cambios y la situación en la que se encuentre el sector salud, con el fin de aportar en el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, así mismo, se esforzará por priorizar la ejecución de los procedimientos tanto de nómina como todos los que garanticen un pago oportuno y en temas relacionados con la seguridad social de los mismos.
-  Identificar las necesidades del talento humano, priorizarlas y responder a ellas para mejorar la motivación del personal.
-  Promover un ambiente laboral propicio para el desarrollo óptimo de las relaciones entre colaboradores.
-  Evaluar de manera periódica los compromisos y objetivos que se establecen en los instrumentos de evaluación de desempeño laboral.
-  Contribuir con mecanismos alternativos de prevención y solución de las posibles conductas de acoso laboral de los colaboradores de la institución en cumplimiento en lo establecido en la norma.
-  Actualizar e implementar un Programa de Bienestar Laboral e incentivos basado en las necesidades de los colaboradores con el objetivo de elevar la motivación de los mismos.
-  Establecer, implementar y monitorear un Programa de Educación continuada
-  Implementar estrategias que velen por la adecuada presentación personal de los colaboradores, terceros y personal en formación relacionado con la Institución.
-  Identificar y ejecutar programas relacionadas con el personal pre pensionable con fin de orientar a estos colaboradores en su nuevo rol de vida.
-  Garantizar la confidencialidad de las hojas de vida dando cumplimiento a la normativa vigente y a los procedimientos aprobados por la institución.
-  Avanzar en la implementación de competencias que permitan definir y evaluar las habilidades y destrezas propias del cargo.
-  Fortalecer el proceso de comunicación en la institución, mejorando el clima organizacional, facilitando el flujo de información a nivel interno y externo, el acceso a la información y la racionalización de los diferentes canales de comunicación institucional.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
		<b>PAGINA: 12 de 32</b>

### **3.1.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La E.S.E. Hospital universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva; institución prestadora de servicios de salud de alta complejidad; y todos los niveles de dirección, los empleados, agremiados, contratistas, estudiantes, usuarios y partes interesadas, asumen la responsabilidad de cumplir los requisitos y normas legales aplicables en materia de riesgos laborales y otros que suscriba la organización, para el diseño, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, facilitando como parte del compromiso gerencial, los recursos necesarios, para generar la cultura del autocuidado en cada una de sus actividades, mediante la Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y los respectivos controles, generando estrategias para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad y la preparación frente a las emergencias, garantizando la Protección, seguridad y salud de todas las partes interesadas.

Como parte del compromiso con la seguridad y la salud, se establece la política integral para la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas, incluida en el programa de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, que promueve articuladamente para el fortalecimiento de los factores de prevención, concientización, tratamiento, rehabilitación e inclusión social. Así mismo, como la atención integral de los trabajadores con riesgo de consumo de sustancias Psicoactivas y la gestión de los riesgos laborales relacionados con el manejo de Medicamentos de control especial en la manipulación de sustancias químicas con efectos psicoactivos.

Todas las actividades desarrolladas por la E.S.E. Hospital universitaria Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, respaldadas por estrategias de formación, capacitación y entrenamiento, que garantizan personal competente y comprometido; y todos los que tengan responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo con el apoyo del Comité Paritario.

#### **OBJETIVOS:**

La Política de SST de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO DE NEIVA incluye como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la E.S.E. expresa su compromiso para la:

1. Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles
2. La Protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)











Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 13 de 32</b>		

3. El Cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

4. Promover Estilos de Vida y Trabajo Saludable mediante campañas de prevención del consumo de Sustancias Psicoactivas en el entorno laboral,

### COMPROMISOS:

-  Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en Trabajo.
-  Mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
-  Conservar los registros y documentos que soportan el SGSST de manera controlada, garantizando su legibilidad, identificabilidad y accesibilidad.
-  Garantizar la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, y demás tendientes a fortalecer la gestión, seguimiento y control de los riesgos laborales.
-  Garantizar la asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
-  Evaluar la Mejora de las acciones establecidas en el Sistema de Gestión de SST, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
-  Documentar y garantizar el funcionamiento de Plan de prevención y atención de emergencias, propendiendo por el fortalecimiento de la competencia del personal de la Brigada Hospitalaria de Emergencia.
-  Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
-  Analizar los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
-  Realizar el análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizados.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878








Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 04</b> <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA: 14 de 32</b>



-  Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su respectivo cronograma.
-  Elaborar y evaluar el cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.
-  Evaluar los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
-  Desarrollar y dar cumplimiento a los programas de Vigilancia Epidemiológica.
-  Divulgar la presente Política a todo el personal, mediante medios masivos de comunicación institucional.
-  Garantizar el reporte y la investigación de los accidentes e incidentes laborales, así como medidas tendientes a su reducción.
-  Todo colaborador vinculado al Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo deberá participar en las diferentes actividades de promoción y prevención que se programen de sustancias psicoactivas.

### **3.1.6 Política de Humanización**

La E.S.E. Hospital Universitario HERNANDO MONCALEANO PERDOMO de Neiva se compromete a promover una atención humanizada al usuario, su familia y a sus colaboradores, fortaleciendo los valores institucionales de respeto, solidaridad, vocación de servicio, compromiso y diligencia.

#### **COMPROMISOS:**

Para efectos de desarrollar y fortalecer el cumplimiento de la presente política, la E.S.E. Hospital Universitario “HERNANDO MONCALEANO PERDOMO- HUHMP” se compromete a:

-  Definir e implementar un Programa de Humanización, denominado “CORAZÓN PARA SERVIR”, el cual tiene como propósito Desarrollar actividades dirigidas a promover una atención humanizada para los usuarios, su familia y colaboradores del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva y de esta forma fortalecer el respeto, la solidaridad, la vocación de servicio, el compromiso y la diligencia.
-  Socializar al cliente interno (colaboradores), el programa de humanización para el cumplimiento de los principios y valores adoptados por el hospital.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878





Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 15 de 32

-  Brindar espacios humanizados para los usuarios, familia y colaboradores, propendiendo por una infraestructura física limpia, tranquila y cómoda, encaminada a promover un clima organizacional humano y cálido.
-  Diseñar y aplicar una lista de chequeo que permita hacer un diagnóstico de las condiciones de humanización del entorno hospitalario y proceso de atención, según criterios del estándar 33 (condiciones de privacidad, manejo de información, horarios de visitas y alimentación, respuesta a inquietudes, manejo del dolor, ambientes de silencio, condiciones de limpieza de la institución), con el fin de formular las acciones de mejora, de acuerdo con los hallazgos encontrados.
-  Contener dentro del programa capacitaciones relacionadas con temas como: relaciones interpersonales, comunicación asertiva, trabajo en equipo y comunicación de malas noticias.
-  Sensibilizar a todos los colaboradores a desarrollar habilidades básicas como la tolerancia, observación, comunicación asertiva, trabajo en equipo y sencillez, que le permitan adoptar una actitud de compromiso con la humanización de la atención a los usuarios y sus familias.

Las políticas mencionadas anteriormente comprenden en gran parte de los compromisos relacionados con la planeación y gestión del talento humano, sin desconocer las demás políticas institucionales las cuales se relacionan en algún aspecto.

### **3.2 Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal**

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA	No HORAS
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>				
Gerente	O85	15	1	8
Subgerente	O90	12	3	8
Jefe Oficina	O06	11	2	8
<b>NIVEL ASESOR</b>				
Asesor	105	7	3	8
Jefe Oficina	115	7	2	8
Asesor Gerencia	105	4	1	8
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>				
Profesional Especializado	222	21	1	8
Profesional Especializado	222	24	5	8
Profesional Especializado Área Salud	242	24	2	8
Enfermera Especialista	244	14	1	8

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>		 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> <b>ENERO 2021</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN: 04</b> <b>CÓDIGO:</b> <b>GTH-TH-M-002</b> <b>PAGINA: 16 de 32</b>	

Médico Especialista	213	28	46	8
Médico Especialista	213	28	34	4
Médico General	211	22	8	8
Médico General	211	22	16	4
Odontólogo Especialista	216	18	1	8
Odontólogo Especialista	216	18	1	4
Profesional Universitario Área Salud	237	19	5	8
Profesional Universitario	219		25	8
Profesional Universitario Área Salud	237	O3	2	4
Profesional Universitario Área Salud	237	O3	4	8
Profesional Universitario	219	O3	3	8
Profesional Universitario Área Salud	237	10	11	8
Profesional S.S.O. Medico	217	19	1	8
Enfermera	243	10	35	8
Almacenista General	215	19	1	8
<b>NIVEL TECNICO</b>				
Técnico Área Salud	323	O6	25	8
Técnico Administrativo	367	O6	1	8
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>				
Secretaria Ejecutiva	425	16	4	8
Secretaria	440	7	14	8
Auxiliar Administrativo	407	7	30	8
Auxiliar Administrativo	407	15	1	8
Auxiliar Área Salud	412	7	11	8
Auxiliar Área Salud	412	11	158	8
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>				
Celador		TO	2	8
Celador		TO	2	8
Auxiliar Servicios Generales		TO	45	8
Operario		TO	6	8
Conductor Gerencia		TO	1	8
Conductor		TO	2	8
			<b>516</b>	

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878


Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia



	MODELO	 FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 04 CÓDIGO: GTH-TH-M-002 PAGINA: 17 de 32

### 3.3 Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano

El diagnóstico situacional, es la base para tener un conocimiento aproximado del estado en el cual se encuentran los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, permitiendo evidenciar los diferentes aspectos a mejorar en pro de satisfacer las necesidades de los colaboradores y cumplir las metas trazadas en los objetivos institucionales establecidos.

El modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano adopta la “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano”, herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es utilizada para realizar el diagnóstico de la situación de la gestión del Talento Humano. **(Ver Anexo 1).**

La “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano”, permite realizar el diagnóstico mediante el análisis del estado de cada una de las etapas de la Gestión del Talento Humano (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro).

Es necesario tener en cuenta que la Matriz es constantemente actualizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, debido a las actualizaciones en materia de Talento Humano, razón por la cual es necesario realizar el diagnóstico situacional descargando la matriz actualizada por cada vigencia.

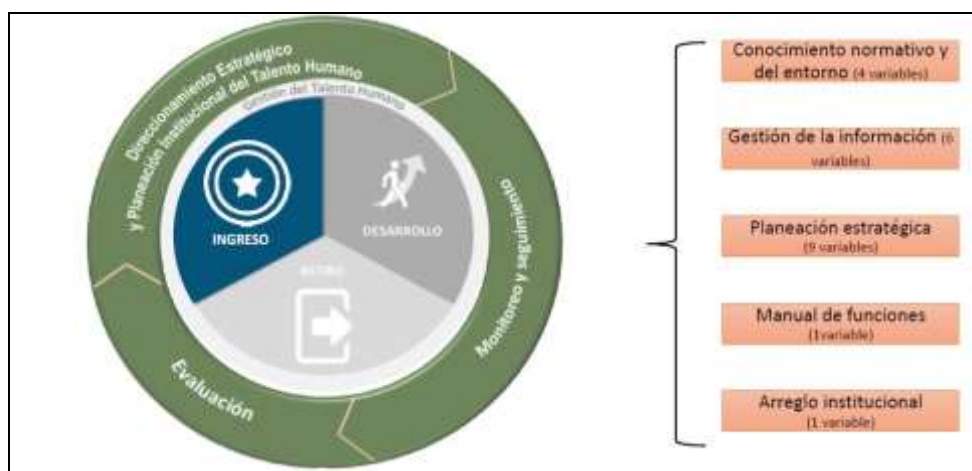


Figura 3. “Criterios del Componente de Dirección Estratégico y Planeación Institucional del Talento Humano”.  
DAFP Febrero – 2017

¡Corazón para Servir!



Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 18 de 32

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Cuando se ingresa un puntaje, esa columna automáticamente mostrará el color que corresponde según la escala anterior. Así mismo, la calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total se generan automáticamente. Recuerde sólo ingresar puntajes de 0 a 100.

Los resultados finales solo reflejarán el resultado de los puntajes diligenciados. Si alguna casilla se deja en blanco, no contará para los resultados.

Si considera que alguna de las actividades no aplica para la Entidad por las características particulares, no diligencie puntaje, y en la columna Observaciones escriba "No aplica". Por ejemplo, si en la entidad no se efectúan negociaciones colectivas por no haber sindicatos, en el ítem "Negociación Colectiva" usted no deberá ingresar ningún puntaje y deberá escribir en la columna Observaciones "No aplica".

**ES MUY IMPORTANTE** que los puntajes ingresados sean lo más objetivos posible, y que exista un soporte para cada uno de ellos. El propósito principal es identificar oportunidades de mejora, para lo cual es fundamental ser objetivos en los puntajes ingresados.

Cuando termine de calificar las actividades de gestión, podrá ver de manera gráfica los principales resultados, haciendo clic en el botón **GRÁFICAS**, ir a los **RESULTADOS POR RUTAS** o regresar al menú principal.

Asimismo, se deben tener como insumo para el diagnóstico, los resultados y oportunidades de mejora evidenciados en los diferentes planes institucionales (Plan de acción (desarrollo) del año inmediatamente anterior, MIPG, Autoevaluación de estándares de acreditación, Plan anticorrupción y atención al ciudadano).

Es necesario realizar el diagnóstico de la Gestión del Talento Humano cada año, y mediante la evaluación de las diferentes etapas de gestión, verificar en qué etapa se encuentra la Gestión del Talento Humano, la cual, en el diagnóstico de 2020 se ubicó en el Nivel de Consolidación, sin embargo, es importante realizar un nuevo autodiagnóstico

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>CÓDIGO:</b> <b>GTH-TH-M-002</b>
		<b>PAGINA: 19 de 32</b>

teniendo en cuenta que existen nuevos parámetros, exigencias y parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el cual, este nivel podría cambiar.

### 3.4 Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano

De acuerdo con la calificación obtenida después de realizar el diagnóstico mediante el uso de la “Matriz Estratégica del Talento Humano” y al insumo proporcionado por los resultados y oportunidades de mejora generados de los distintos planes institucionales (Plan de desarrollo, Plan Acción MIPG, Autoevaluación de estándares de acreditación, Plan anticorrupción y atención al ciudadano) es necesario:

- a. Realizar acercamiento con el equipo responsable de liderar los procesos de la Oficina de Talento Humano y referentes de Calidad, dejando constancia mediante formato GTH-TH-F-001E LISTADO DE ASISTENCIA, con el fin de establecer las actividades que se realizarán en la vigencia 2021, registrándolas en los planes institucionales (Plan de acción, Plan MIPG, Matriz de Riesgos, Plan anticorrupción y atención al ciudadano) y en la “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano” en la hoja PETH con el fin de verificar la trazabilidad de la mejora continua en el periodo del plan de desarrollo.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA TALENTO HUMANO VIGENCIA (año)										
ARTICULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL						MEJORA CONTINUA				
#ACT DIAG	EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL RELACIONADO	INICIATIVAS PROPUESTAS O ESTRATEGIAS	DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS O ESTRATEGIA	ACCIONES A DESARROLLAR	PUNTAJE OBTENIDO EN EL DIAGNOSTICO	ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA MEJORAR	MECANISMO EVALUACION Y CONTROL  (Plan institucional en el cual queda relacionada la actividad)	# ACTIVIDAD EN EL PLAN RELACIONADO	ESTADO DE LA ACTIVIDAD  SI: Sin Iniciar EE: En Ejecución CO: Cumplido Oportunamente CE: Cumplido Esteremporaneamente

- b. Recuerde tener en cuenta las actividades de gestión esenciales de la categoría Planeación Estratégica, evidenciadas en la figura 4.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 20 de 32

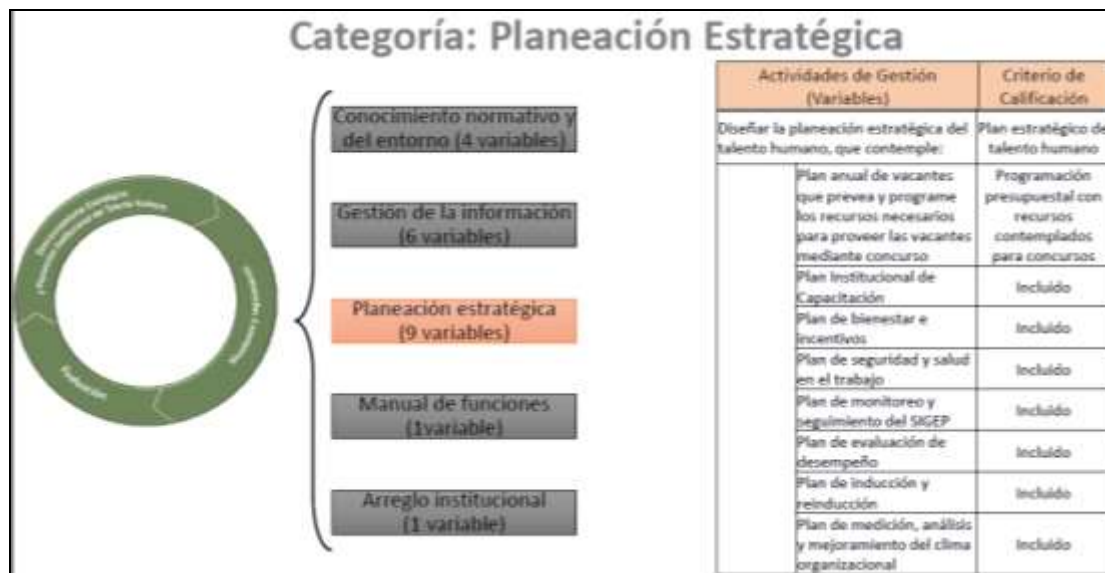


Figura 4. “Actividades categoría Planeación Estratégica”. DAFP Febrero – 2017

De acuerdo con las variables de planeación estratégica del Talento Humano, a nivel del Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo se desarrolla con:

- ***Plan anual de Vacantes y previsión de personal.***

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Plan anual de Vacantes”, el cual es un instrumento en el cual se administra y actualiza la información de los cargos vacantes, con el fin de que la entidad pueda programar una provisión de los empleados con vacancia definitiva que deben proveerse y que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente.

De acuerdo con la normatividad vigente las vacantes deberán proveerse por concurso de méritos, sujetos a disponibilidad presupuestal y se debe enmarcar como una estrategia para garantizar el funcionamiento de las actividades institucionales. La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo.

- ***Manual de funciones y competencias laborales***

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Manual de funciones y competencias laborales” (**GTH-TH-M-003**), el cual es un documento que tiene como objetivo garantizar que el Manual específico de funciones y competencias laborales sea una herramienta técnica y procedimental necesaria para la administración del Talento Humano que se constituye en un instrumento para la gestión del mismo, el cual contiene

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	<b>VERSIÓN:</b> 04 <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA:</b> 21 de 32

funciones, competencias y elementos esenciales para el desempeño de cargos administrativos y sirve como soporte para el logro de los objetivos institucionales.

- **Proceso de Incorporación de personal**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con “Proceso de Incorporación de Personal” (**GTH-TH-C-002**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo suplir las necesidades de personal de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva de forma oportuna cumpliendo con el perfil solicitado y los requisitos legales.

Los indicadores de gestión para su evaluación son:

- **Proporción funcionarios que prestan servicios a la institución con títulos verificados.**
- **Proporción de colaboradores que consideran que el proceso de inducción, entrenamiento y reinducción les brindó los elementos técnicos necesarios para desarrollar su trabajo con calidad.**

- **Manual de Inducción y Reinducción**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Manual de Inducción y Reinducción” (**GTH-TH-M-004**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo facilitar y disponer a través de este documento, las generalidades y objetivos institucionales, a fin de que el funcionario que ingresa o labora en la institución interiorice y agregue valor al cumplimiento de la misión y visión de la E.S.E. HUHMP, es decir, que el manual de inducción y re inducción, permite orientar la personal en un proceso progresivo de formación y aprendizaje indispensable para el desarrollo humano y técnico en la entidad, cuya finalidad es que pueda cumplir adecuadamente su misión en la institución.

La adherencia al manual de inducción y reinducción institucional se medirá con aplicación de una evaluación de conocimiento, la cual será coordinada por la oficina de Bienestar Laboral y demás oficinas que participan en el proceso de inducción general del cargo.

Su evaluación se evidencia en:

**“La adherencia al manual de inducción y reinducción institucional se medirá con aplicación de una evaluación de conocimiento, la cual será coordinada por la**

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
PAGINA: 22 de 32		

Oficina de Bienestar Laboral y demás oficinas que participan en el proceso de inducción general del cargo”

- **Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua (PHVA); que tiene como objetivo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” (**GTH-SO-M-002N**), el cual está estructurado en siete (7) capítulos desglosados así:

- Capítulo 1. Objeto y campo de aplicación
- Capítulo 2. Política y objetivos
- Capítulo 3. Organización
- Capítulo 4. Planificación
- Capítulo 5. Aplicación
- Capítulo 6. Auditoria y revisión por la dirección
- Capítulo 7. Mejoramiento

Los indicadores de gestión para la evaluación de la medición del clima organizacional son:

- **Índice de frecuencia de accidentes de trabajo:** Número de accidentes laborales / Número de Horas hombre Trabajadas \* 240.000.
- **Índice de severidad de accidente de trabajo:** Número de días de trabajo perdidos por accidente laboral / Numero Horas hombre Trabajadas \* 240.000
- **Promedio de cumplimiento de inspecciones:** Número inspecciones realizadas / Total de Inspecciones programadas \* 100
- **Promedio de cumplimiento en actualización de la matriz de identificación de peligro:** Número de matrices de peligro actualizadas / Total de matrices de peligro definidas por la institución \* 100
- **Tasa de prevalencia de enfermedad laboral:** Número de casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) / Número total de trabajadores \* 1000
- **Índice de Ausentismo Laboral**

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
		PAGINA: 23 de 32

- **Proporción de reportes FURAT Graves y Mortales.**
- **Proporción de reportes notificados oportunamente.**
- **Tasa de accidentalidad.**
- **Tasa de incidencia de enfermedad laboral:** Número de casos nuevos de enfermedad laboral / Número total de trabajadores \* 1000
- **Promedio de exámenes médicos ocupacionales realizados:** Número de exámenes médicos ocupacionales realizados a los funcionarios de planta y agremiado de la Institución / Total de funcionarios de planta de la Institución X 100
- **Proporción de cumplimiento del plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo:** Número de actividades ejecutadas / Numero de actividades programadas \*100
- ***Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Capacitación***

El Plan Institucional de Capacitación, constituye un instrumento de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual, el funcionario adquiere y desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, su puesto de trabajo y el ambiente laboral.

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con el “Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Capacitación” (**GTH-TH-M-001**), el cual se estructura en cuatro fases:

- Detección de necesidades de capacitación.
- Estructuración del programa de capacitación.
- Desarrollo del programa de capacitación.
- Evaluación.

La ejecución de las anteriores fases genera el desarrollo de los funcionarios mediante capacitaciones alineadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, siguiendo los criterios establecidos en el Modelo.

Los indicadores de gestión para la evaluación son:

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
<b>VERSIÓN:</b> 04		
<b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002		
<b>PAGINA:</b> 24 de 32		

- **Proporción de cumplimiento del plan de capacitación:** Número de capacitaciones realizadas/Total de capacitaciones programadas \* 100.
- **Proporción de cumplimiento del plan de capacitación de la junta directiva:** Numero de capacitaciones ejecutadas / N° total de capacitaciones programadas en el plan de capacitación de la Junta Directiva x 100%.
- **Recursos invertidos en las capacitaciones.** Sumatoria de los recursos invertidos en capacitación.
- **Promedio de horas de capacitaciones brindadas a cada colaborador:** Sumatoria de horas de capacitación realizadas (No personas que asistieron a la capacitación X No de horas capacitación realizadas) / Total de colaboradores
- **Proporción de cobertura de capacitación.** Número de colaboradores capacitados / Total de colaboradores de la institución \* 100
- **Proporción de colaboradores consideran capacitación prioridad:** Número de colaboradores que responden positivamente a la pregunta No.12 de la encuesta/ Total de Colaboradores respondieron la encuesta\*100.
- **Modelo de detección y gestión de necesidades de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.**

El bienestar Laboral Institucional es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de los funcionarios, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con el “Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos” (**GTH-TH-M-002**), el cual se estructura en cinco fases:

- Detección de necesidades de bienestar, estímulos e incentivos.
- Estructuración y aprobación del programa de bienestar, estímulos e incentivos.
- Estructuración del cronograma de actividades de bienestar laboral, estímulos e incentivos.
- Desarrollo y seguimiento del programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos.
- Evaluación.

La ejecución de las anteriores fases genera un insumo importante para el logro del objetivo estratégico *“Fortalecer la gestión del Talento Humano, orientándola hacia el*

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia



	MODELO	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 04</b> <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA: 25 de 32</b>

*mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos y contratistas”, mediante las distintas actividades de bienestar y la aplicación de incentivos y estímulos a los funcionarios, siguiendo los criterios establecidos en el “Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos” (GTH-TH-M-002).*

Durante el año se realiza un seguimiento cuatrimestral para asegurar el cumplimiento de lo estipulado en el programa. No obstante, a fin de año queda evidencia en el informe final que presenta el área de Bienestar Laboral.

Los indicadores de gestión para la evaluación del programa:

- **Proporción de actividades de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos realizadas:** Numero de actividades realizadas según programa de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos / Número total de actividades proyectadas a cumplir según programa de Bienestar Laboral, estímulos e incentivos \*100
- **Proporción de Colaboradores Satisfechos con las actividades de bienestar que realiza el hospital:** Número de colaboradores que respondieron afirmativamente a la Pregunta 13 de la encuesta del DAFP correspondiente a la variable administrativa del talento humano /total de colaboradores que respondieron la pregunta respectiva\*100.
- **Proporción de Colaboradores Satisfechos con los incentivos establecidos en el Hospital:** Número de colaboradores que respondieron afirmativamente a la Pregunta 14 de la encuesta del DAFP correspondiente a la variable administrativa del talento humano /total de colaboradores que respondieron la pregunta respectiva\*100.
- **Proceso Evaluación de Desempeño Laboral**

La evaluación del desempeño propende evaluar el desempeño laboral y comportamental de los empleados de carrera administrativa con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, identificando el cumplimiento de las metas y objetivos pactados, así como aspectos a corregir a través de los planes de mejoramiento individual diseñados por la ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, con el fin de mejorar la calidad laboral y lograr objetivos institucionales.

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN: 04</b> <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA: 26 de 32</b>

La institución cuenta con un “Proceso de Evaluación del Desempeño” (**GTH-TH-C-001**), en el cual se desarrollan tres actividades principales para la gestión del desempeño, estructurados en los siguientes procedimientos así:

- Planeación de la evaluación de desempeño (**GTH-TH-C-001-001**).
- Evaluación del desempeño laboral (**GTH-TH-C-001-002**).
- Generación y reporte de informe de evaluación de desempeño (**GTH-TH-C-001-003**).

Los indicadores de gestión para la evaluación del proceso:

- **Proporción de colaboradores con evaluación de desempeño sobresaliente:**  
Número de colaboradores con evaluación de desempeño sobresaliente/ Total de Colaboradores en carrera administrativa o en periodo de prueba remoción \*100.
- **Proceso de Gestión y Trámite de PQRSF Interna**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Gestión y Trámite de PQRSF Interna” (**GTH-TH-C-003**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo Brindar una respuesta oportuna y con solución de fondo a las manifestaciones (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias) presentadas por los funcionarios activos y retirados; logrando una respuesta efectiva y satisfactoria para el cliente.

El indicador de gestión para la evaluación es:

- **Proporción de PQRSF con respuesta oportuna.**
- **Manual de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Manual de Monitoreo y Seguimiento del SIGEP” (**GTH-TH-M-005**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo Realizar un seguimiento y monitoreo por parte la oficina de Talento Humano a la información cargada por los colaboradores con el fin de cumplir a cabalidad con el registro de la información que debe ser cargada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP-, tanto para las hojas de vida de los funcionarios públicos, como para los contratistas de prestación de servicios profesionales y la información relacionada con las novedades de personal, en cumplimiento a lo establecido en los La normatividad vigente.

Una vez se hace la respectiva verificación de las variables y se evidencian los resultados de cada indicador, se procede a identificar los incumplimientos plasmados mediante un

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> ENERO 2021
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	<b>VERSIÓN:</b> 04 <b>CÓDIGO:</b> GTH-TH-M-002 <b>PAGINA:</b> 27 de 32

informe semestral, con el fin de solicitar a los responsables, el cumplimiento del cargue de su información pendiente según cada variable.

El informe del plan de monitoreo se presentará semestralmente, acompañado con un plan de mejoramiento, en tal caso que sea necesario y cuando el nivel de cumplimiento sea menor al 80%, los informe se presentaran en el mes de junio y de diciembre de cada vigencia, plasmando las variables y las acciones de mejoramiento que se realizaran para cumplir con el 100% del cargue de la información.

- **Medición y Análisis del Clima Organizacional**

El clima organizacional se refiere a la “forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad”, (Sistemas de incentivos. Orientaciones Metodológicas. DAFP, 2012).

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, aplica anualmente la encuesta de clima organizacional emitida por el departamento administrativo de la función pública, teniendo una trazabilidad de 4 años con esta herramienta.

Una vez es aplicada la encuesta, se tabulan los resultados para posteriormente analizarlos y socializarlo en el Comité de Bienestar Laboral.

La encuesta está distribuida en 7 variables:

- Orientación Organizacional (9 preguntas).
- Administración del Talento Humano (6 preguntas).
- Estilo de dirección (10 preguntas).
- Comunicación e integración (6 preguntas).
- Trabajo en equipo (5 preguntas).
- Capacidad profesional (6 preguntas).
- Medio ambiente físico (7 preguntas).

Los indicadores de gestión para la evaluación de la medición del clima organizacional son:

- **Proporción de Colaboradores que consideran que el jefe los motiva y reconoce su trabajo:** Número de Colaboradores que respondieron afirmativamente la Pregunta 25 de la encuesta del DAFP, del Dominio ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO/Total de colaboradores que respondieron la pregunta respectiva\*100.
- **Proporción de colaboradores que considera que existe un buen nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo facilitando el logro de los**

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
VERSIÓN: 04		
CÓDIGO: GTH-TH-M-002		
PAGINA: 28 de 32		

**resultados:** Número de colaboradores que respondieron afirmativamente a las Preguntas 26-27-28-29 y 30 de la encuesta del DAFP correspondientes al Dominio COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN / total de colaboradores que respondieron las preguntas respectivas \* 100.

- **Proporción de colaboradores que se sienten motivados para trabajar por el mejoramiento de los procesos:** Número de colaboradores que respondieron afirmativamente a la Pregunta 42 de la encuesta del DAFP correspondientes al Dominio CAPACIDAD PROFESIONAL / total de colaboradores que respondieron la pregunta respectiva\*100.
- **Proporción de colaboradores satisfechos con la calidad de vida en el trabajo:** Número de Colaboradores que respondieron afirmativamente las Preguntas 45 a 51 (Variable Medio Ambiente Físico) de la encuesta del DAFP, del Dominio CONDICIONES FÍSICAS / Total de colaboradores que respondieron las preguntas respectivas \* 100.
- **Proporción de funcionarios que consideran que se cuenta con información útil para el trabajo.**
- **Tasa de satisfacción del cliente interno.**
- **Proceso de Liquidación y Pago de Nómina**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Liquidación y Pago de Nómina” (**GTH-TH-C-006**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo Generar correctamente la nómina y garantizar su pago oportuno, de acuerdo con las novedades laborales de los funcionarios de la ESE Hospital universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva y la normatividad legal vigente aplicable a la institución.

#### Indicadores de gestión:

Oportunidad en el ingreso de las novedades.

Proporción de reintegros efectuados durante el periodo.

Proporción de nóminas pagadas oportunamente

- **Proceso de Liquidación y Pago de Seguridad Social y Aportes Parafiscales**

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
		<b>PAGINA: 29 de 32</b>

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Liquidación y Pago de Seguridad Social y Aportes Parafiscales” (**GTH-TH-C-005**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo realizar una correcta y oportuna liquidación y pago de la planilla de seguridad social con el fin de dar cumplimiento a la normatividad y evitar inconsistencias en los reportes, los cuales se traducen en sanciones e intereses moratorios.

- **Proceso de Saneamiento de Aportes Patronales**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Saneamiento de Aportes Patronales” (**GTH-TH-C-007**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo verificar los excedentes o faltantes en la proyección de aportes patronales mediante la gestión de conciliaciones con las diferentes EPS, AFP, ARL y Fondos de Cesantías de acuerdo a los recursos generados que la Nación transfiere en el Sistema General de Participaciones, propendiendo por la oportuna y efectiva normalización de los estados de cuenta.

- **Proceso de Egreso de Personal**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Egreso de Personal” (**GTH-TH-C-004**), el cual es un instrumento que tiene como objetivo Desvincular al funcionario de la E.S.E. HUHMP garantizando la satisfacción de este, a través de la terminación de la relación laboral acorde a la legislación vigente.

- **Tasa de rotación de personal.**

### 3 EVALUACION

El Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva, dispone de las siguientes herramientas que facilitan la implementación, seguimiento y evaluación Estratégico de Talento Humano:

- Plan de Acción (Plan de desarrollo)
- Plan de Acción (MIPG)
- Matriz de Riesgos
- Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- Plan Mejora Autoevaluación Estándares Acreditación
- Indicadores de gestión establecidos y aprobados
- Auditorias de gestión y de calidad

**¡Corazón para Servir!**



Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021</b>
<b>VERSIÓN: 04</b>		
<b>CÓDIGO: GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 30 de 32</b>		

Los resultados de la planeación estratégica serán medidos con los distintos indicadores planteados en los procesos de Talento Humano.

#### 4 ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

#### 5 CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>NOMBRE:</b> Luis Orlando Oyola Trujillo.	<b>NOMBRE:</b> Marisol Rubiano Silva Alejandro Polania Cardenas.	<b>NOMBRE:</b> Emma Constanza Sastoque Meñaca.
<b>CARGO:</b> Profesional Universitario.	<b>CARGO:</b> Jefe oficina de Talento Humano. Jefe (E) Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional.	<b>CARGO:</b> Gerente E.S.E.
<b>FECHA:</b> Enero de 2021	<b>FECHA:</b> Enero de 2021	<b>FECHA:</b> Enero de 2021

#### 6 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	Noviembre 2017	Emisión del documento.
02	Julio 2018	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se modifica el numeral 3.1.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a su actualización en GD-SGI-M-002 Manual de políticas institucionales.</li> <li>2. En el numeral 3.2 Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal, se elimina la columna del número total de cargos en planta porque se realizará un informe mensual estipulado en el GTH-TH-M-006 Plan Anual de Vacantes.</li> <li>3. En el numeral 3.3 Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano, se ajusta teniendo en cuenta que el diagnóstico se hace con la Herramienta actualizada "Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano", la cual hace parte del MIPG.</li> </ol>

**¡Corazón para Servir!**


Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	 <b>FECHA DE EMISIÓN:</b> <b>ENERO 2021</b>
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSION: 04</b>
<b>CÓDIGO:</b> <b>GTH-TH-M-002</b>		
<b>PAGINA: 31 de 32</b>		

		<p>Se pasa de evaluar cada variable de tres (03) opciones de calificación a cinco (05) opciones.</p> <p>4. En el numeral 3.4 Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se cambia la estructura de la planeación incorporando a la Matriz una hoja de nombre PETH con el fin de realizar el seguimiento correspondiente.</p> <p>5. Se modifica la información del Plan anual de vacantes y se escribe el código estipulado en su creación.</p> <p>6. Se actualiza el ítem evaluación de desempeño, resaltando la evaluación del personal en provisionalidad.</p> <p>7. Se incorpora la información correspondiente a: Proceso de Incorporación de Personal, Manual de Inducción y Reinducción, Manual de Funciones y Competencias, Manual Monitoreo y Seguimiento del SIGEP, Proceso de Gestión y Trámite de PQRSF Interna, Proceso de Liquidación y Pago de Nómina, Proceso de Liquidación y Pago de Seguridad Social y Aportes Parafiscales, Proceso de Saneamiento de Aportes Patronales, Proceso de Egreso de Personal.</p>
03	Diciembre 2019	<p>1. Se modifica el numeral 3.1.4 Política de Gestión del Talento Humano, debido a la actualización en GD-SGI-M-002 Manual de políticas institucionales. V13.</p> <p>2. Se modifica el numeral 3.1.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a la actualización en GD-SGI-M-002 Manual de políticas institucionales. V13.</p> <p>3. Se modifica el numeral 3.1.6 Política de Humanización, debido a la actualización en GD-SGI-M-002 Manual de políticas institucionales. V13.</p> <p>4. Se modifica el numeral 3.2 Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal.</p> <p>5. En el punto 3.3 Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano, se agregó en el párrafo cuarto una advertencia de la utilización de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano actualizada por el DAFP y en el último párrafo se enuncia la importancia de realizar el autodiagnóstico cada año para evidenciar la evolución de la gestión del Talento Humano, el cual se encuentra en etapa de transformación.</p> <p>6. Se modifica el numeral (a) del punto 3.4 Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano y se elimina el numeral (b), el cual queda contenido en el numeral (a).</p> <p>7. Se actualizaron los indicadores de cada uno de los procesos relacionados en el numeral 3.4, de acuerdo con los autorizados en el SharePoint institucional.</p>
04	Enero 2021	<p>1. Actualización de la información inherente a la Introducción del documento.</p> <p>2. Actualización de la información inherente a la Justificación del documento.</p> <p>3. Actualización de la información inherente al Alcance del documento.</p> <p>4. Actualización de la información de la Articulación de la Planeación Estratégica Institucional con la Planeación Estratégica del Talento Humano (Gráficas, Figuras, Tablas, Misión, Visión, Líneas Estratégicas o ejes fundamentales, Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal.</p>

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita: 018000957878

Correo Institucional: [Hospital.universitario@huhmp.gov.co](mailto:Hospital.universitario@huhmp.gov.co)

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia

	<b>MODELO</b>	
		FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2021
	<b>PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 04
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 32 de 32

		<p>5. Información Plan de Desarrollo y periodicidad del mismo.</p> <p>6. Especificar la forma de evaluar el Manual de Inducción y reintucción, Indicadores del Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Capacitación.</p> <p>Inclusión de indicadores del Proceso de Liquidación y Pago de Nómina.</p>
--	--	---

**¡Corazón para Servir!**

Calle 9 No. 15-25 **PBX:** 871 5907 **FAX:** 871 4415 – 871 4440 Call center: 8631672 Línea Gratuita:018000957878

Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva

[www.hospitalneiva.gov.co](http://www.hospitalneiva.gov.co)

Neiva – Huila - Colombia