

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 1 de 28

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

2023

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita: 018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 2 de 28

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN.....	3
1.1	JUSTIFICACIÓN.....	4
2	PRESENTACIÓN	4
2.1	OBJETIVOS.....	4
2.2	Alcance.....	5
2.3	Marco normativo.....	6
2.4	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
3.2	Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano.....	14
3.3	Tabla 2: Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal corte 31 de diciembre de 2022.....	15
3.4	Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano.....	15
4	EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.-	25
5	ANEXOS.....	25
6	CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES	26
7	CONTROL DE CAMBIOS.....	26

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 3 de 28

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 *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.”*¹

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 Creemos en Salud”.

En la ejecución de la planeación estratégica, se identifican y definen las estrategias para realizar una adecuada planeación que permita gestionar el Talento Humano en cuatro componentes así:

- Planeación: Comprende la elaboración y diseño de los planes que se establecen para cada vigencia, elaboración del Autodiagnóstico.
- Ingreso: que comprende la provisión del empleo, gestión de la información, meritocracia, gestión del desempeño, conocimiento institucional, inclusión.
- Desarrollo: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar y Estímulos, Plan anual de vacantes, conocimiento institucional, gestión de la información, gestión del desempeño, administración del talento humano, clima organizacional y cambio cultural, seguridad y salud en el trabajo, valores, gerencia pública, entre otras.
- Retiro: Que comprende las situaciones generadas por desvinculación (desvinculación asistida, gestión del conocimiento), inmersas en proceso de retiro de personal.

¹ [Detalle del modelo - MIPG - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](http://funcionpublica.gov.co)

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 4 de 28

1.1 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 las líneas estratégicas propuestos en el Plan de Desarrollo 2020-2024 “Juntos Creemos en Salud”, específicamente el objetivo número cinco “*Fortalecer la gestión del Talento Humano, orientándola hacia el 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*” 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.

2 PRESENTACIÓN

2.1 OBJETIVOS

2.1.1 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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 5 de 28

2.1.2 Objetivos Específicos

-  Aportar al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos en el Ser, el Saber, el Hacer y el Saber Hacer; de acuerdo con las descripciones del cargo requeridas.
-  Lograr la sinergia entre los planes y programas con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida del servidor desde su etapa de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.
-  Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación 2023.
-  Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2023 para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
-  Elaborar y administrar el Plan de Vacantes y Plan de Previsión 2023.
-  Fortalecer el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2023.
-  Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes “planes” del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.
-  Diseñar acciones que permitan generar una cultura de la calidad y la integridad, entender a las personas a través del uso de los datos y facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.

2.2 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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 6 de 28

2.3 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”.
- **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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 7 de 28

- **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.

2.4 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 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.

Plan de Previsión: Es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento que tiene como propósito administrar y actualizar la información sobre los cargos vacantes con el fin de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la vigencia actual.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 8 de 28

3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

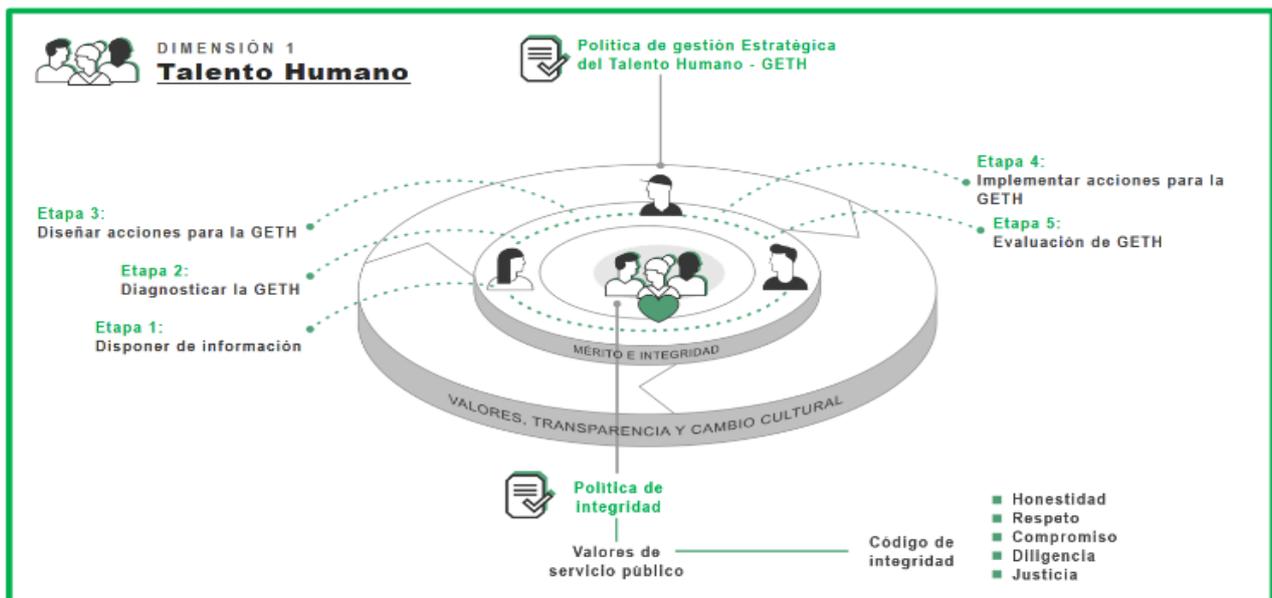
3.1 Articulación de la Planeación Estratégica Institucional con la Planeación Estratégica del Talento Humano

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).

Primera Dimensión: Talento Humano.



Fuente: Función Pública, 2017

Figura 1. Función Pública - Gestión del Talento Humano, DAFP marzo de 2021.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 9 de 28

El propósito de la implementación esta política es permitir que la E.S.E. cuente con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión y objetivos institucional y los fines del Estado, aportando al logro de su propio desarrollo personal y laboral. La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH eficiente, se requiere el compromiso de todo el personal de la Entidad y la ejecución coherente de los procesos institucionales.

Importante diseñar acciones que tengan como finalidad la adaptación de la Gestión del Talento Humano al modelo que propone el Estado a través del DAFP.

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, se compromete en establecer e implementar estrategias y herramientas de innovación que permitan fortalecer y elevar las competencias y motivación de su talento humano a través de la ejecución de propuestas, acciones, iniciativas, planes, detección y satisfacción de necesidades, ambientes seguros, programas de bienestar laboral, incentivos y capacitación que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo que se refleje en el trato humanizado a los usuarios y sus familias.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 10 de 28

COMPROMISOS

-  Identificar las necesidades del talento humano, priorizarlas y responder a ellas con el fin de elevar la motivación del personal.
-  Aplicar el proceso de selección y vinculación de personal con el fin de que permita elegir correctamente al talento humano que cumplan con las competencias del Ser, el Saber, el Hacer y el Saber Hacer; de acuerdo con las descripciones del cargo requeridas.
-  Garantizar la correcta aplicación de los procesos de inducción y reinducción al talento humano.
-  Promover estrategias que fortalezcan el clima organizacional y la transformación cultural.
-  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.
-  Implementar un Programa de Bienestar Laboral e incentivos basado en las necesidades de los colaboradores con el objetivo de elevar la motivación de estos.
-  Establecer, implementar y monitorear un Programa de Educación continuada que incluya procesos de innovación.
-  Garantizar la confidencialidad de las hojas de vida dando cumplimiento a la normativa vigente y a los procedimientos aprobados por la institución.
-  Implementar estrategias que permitan avanzar en la certificación de competencias laborales propias de cada rol y las necesidades requeridas en el Plan Institucional de Capacitación.

3.1.5 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La gerente y los colaboradores de 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

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 11 de 28

sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, facilitando como parte del direccionamiento estratégico, los recursos necesarios para su ejecución y como compromiso gerencial, el establecimiento de 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.

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

OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles.
- 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
- El Cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

COMPROMISOS DE LA POLITICA DE SST:

- 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.
- Realizar el análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizado.
- Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su respectivo cronograma.
- Elaborar, ejecutar y dar cumplimiento al 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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 12 de 28

- Conservar los registros y documentos que soportan el SGSST de manera controlada, garantizando su legibilidad, identificabilidad y accesibilidad.
- 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.

INDICADORES:

- **Frecuencia de la accidentalidad:** Numero de accidentes de Trabajo/Numero de Trabajadores en el mes *100.
- **Severidad de los accidentes laborales:** No. Días Perdidos por AT + Numero de días cargados por AT /Numero de trabajadores en el Mes* 100.
- **Mortalidad de los accidentes laborales:** No de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el periodo / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período* 100.
- **Prevalencia de la enfermedad laboral:** No. De casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el período *100000.
- **Incidencia de la enfermedad laboral:** No de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio total de trabajadores en el período *100000.
- **Ausentismo por causa medica:** (No. Días de ausencia por incapacidad Laboral o comun en el mes / Numero de días de trabajo programados en el mes* Numero de trabajadores * 100.
- **Plan de trabajo anual:** (No. De actividades ejecutadas /Numero de actividades programadas*100.

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, vocación de servicio, compromiso y diligencia.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 13 de 28

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 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.
- Proponer 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 conocer 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 tales que le permitan adoptar una actitud de compromiso con la humanización de la atención a los usuarios y sus familias.

INDICADORES:

- **Proporción de colaboradores que conocen y comprenden la política y programa de humanización:** Número de Colaboradores evaluados que conocen y comprenden la Política y Programa Humanización / Número total de colaboradores evaluados *100.
- **Número de usuarios satisfechos con la humanización** de la atención según resultados de la aplicación de la encuesta de satisfacción / Total de usuarios encuestados *100.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 14 de 28

- **Promedio de horas de capacitación de los colaboradores en Temas de humanización:** Sumatoria de horas de capacitación recibida por los colaboradores en temas de humanización / Total de colaboradores capacitados *100.

3.2 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 componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo, Retiro) 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. La E.S.E. Hospital Universitario adopta la “*Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano*”; diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su Versión 4.7; para la vigencia 2023, la Oficina de Talento Humano realizó un diligenciamiento responsable de la herramienta anteriormente citada alcanzando una calificación final de **82.9%**, logrando una calificación superior de **7.7%** respecto a la vigencia inmediatamente anterior (75.2) Ver anexo 1; significa entonces que la Entidad, se encuentra ubicada en el nivel cinco (5) y en la etapa de **consolidación** según la siguiente escala:

Tabla 1: Niveles de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

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

Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano - Función Pública Octubre de 2017.

A discrecionalidad de la Entidad, la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano puede ser actualizada en el momento en el que se considere pertinente sin que esto implique reporte alguno a la Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a Organismos de Control, es únicamente para la toma de decisiones internas.

Muchos son los insumos que se necesitan para realizar la Planeación Estratégica del Talento Humano, entre ellos, los resultados del Plan de Acción, Plan MIPG, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Personal, Plan de Mejoramiento Continuo, Planes de Mejoramiento derivados de auditorías, Autoevaluación cuantitativa y cualitativa de estándares de Acreditación, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la estructura y distribución de la Planta de Personal entre otros, esta última, se relaciona a continuación de forma detallada mostrando la denominación del cargo, niveles, códigos, grados, intensidad horaria y el número total de cargos aprobados por la Entidad.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 15 de 28

3.3 Tabla 2: Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal corte 31 de diciembre de 2022.

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL CARGOS PLANTA	No HORAS	SALARIO 2022
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	085	15	1	8	12.039.041
Subgerente	090	12	3	8	10.865.011
Jefe Oficina	006	11	2	8	9.647.705
NIVEL ASESOR					
Asesor	105	7	3	8	9.133.981
Jefe Oficina	115	7	2	8	9.133.981
Asesor Gerencia	105	4	1	8	6.933.079
NIVEL PROFESIONAL					
Profesional Especializado	222	21	1	8	6.468.986
Profesional Especializado	222	24	5	8	7.514.629
Profesional Especializado Área de la Salud	242	24	2	8	7.514.629
Enfermera Especialista	244	14	1	8	4.672.389
Médico Especialista Tiempo Completo	213	28	46	8	8.878.618
Médico Especialista Medio Tiempo	213	28	34	4	4.439.310
Médico General Tiempo Completo	211	22	8	8	6.474.613
Médico General Medio Tiempo	211	22	16	4	3.237.308
Odontólogo Especialista Tiempo Completo	216	18	1	8	5.751.488
Odontólogo Especialista Medio tiempo	216	18	1	4	2.875.745
Profesional Universitario Área de la Salud	237	19	5	8	6.152.141
Profesional Universitario	219	19	25	8	6.152.141
Profesional Universitario Área de la Salud Medio Tiempo	237	3	2	4	1.828.751
Profesional Universitario Área de la Salud Tiempo Completo	237	3	4	8	3.658.897
Profesional Universitario	219	3	3	8	3.658.897
Profesional Universitario Área de la Salud	237	10	11	8	3.904.592
Profesional S.S.O. Medico	217	19	1	8	6.147.952
Enfermero	243	10	35	8	
Almacenista General	215	19	1	8	6.152.141
NIVEL TÉCNICO					
Técnico Área de la Salud	323	6	25	8	3.093.519
Técnico Administrativo	367	6	1	8	3.093.519
NIVEL ASISTENCIAL					
Secretaría Ejecutiva	425	16	4	8	3.093.519
Secretaría	440	7	14	8	1.920.886
Auxiliar Administrativo	407	7	30	8	1.920.886
Auxiliar Administrativo	407	15	1	8	2.800.361
Auxiliar Area Salud	412	7	11	8	1.920.886
Auxiliar Area Salud	412	11	158	8	2.278.260
TRABAJADORES OFICIALES					
Celador	TO	TO	2	8	1.920.886
Celador	TO	TO	2	8	1.719.864
Auxiliar Servicios Generales	TO	TO	45	8	1.719.864
Operario	TO	TO	6	8	1.884.590
Conductor	TO	TO	1	8	2.550.479
Conductor	TO	TO	2	8	1.884.590
TOTAL PLAN DE CARGOS	516				

3.4 Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano.

De acuerdo con la calificación obtenida después de realizar el autodiagnóstico mediante el uso de la “Matriz Estratégica del Talento Humano V4.7” y al insumo proporcionado por

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 16 de 28

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 2023, 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 ESTRATEGICO	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 Extemporaneamente

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

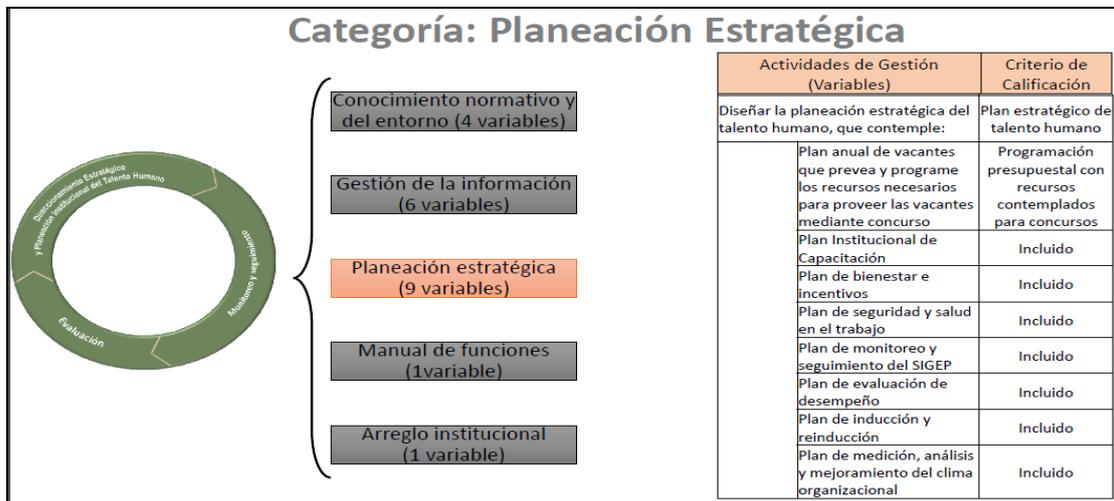


Figura 4. “Actividades categoría Planeación Estratégica”. DAFP Febrero – 2017

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

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 17 de 28

- ***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 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 proveer las vacantes de la institución, de acuerdo con las necesidades de la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo de Neiva de forma oportuna cumpliendo con el perfil solicitado y los requisitos legales establecidos en manual de funciones y competencias laborales.

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.**

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 18 de 28

- ***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 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.***

De acuerdo al Art. 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, la E.S.E. Hospital Universitario Hernando Moncaleno Perdomo de Neiva, documenta implementa y mantiene el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, el cual se encuentra evaluado anualmente mediante la autoevaluación de los estándares mínimos en SST de acuerdo a lo definido en la Resolución 0312 de 2019.

- ***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

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 19 de 28

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-009**), el cual se estructura en cuatro etapas las cuales integran el ciclo de mejora continua:

1. Detección y diagnóstico de necesidades de capacitación.
2. Evaluación de necesidades y diseño del Plan de Capacitación.
3. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
4. Evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

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.

Evaluación del Modelo de Detección de Necesidades de Capacitación

En la fase de evaluación y análisis del PIC, se medirá el impacto que han tenido las capacitaciones y actividades planteadas en el plan de capacitación anual en la formación de los colaboradores de la Institución, midiendo directamente los resultados por medio de evaluaciones al personal capacitado, además del análisis de los indicadores obtenidos en su desarrollo.

Esta etapa de evaluación y análisis del PIC constituye el paso final del ciclo del plan de capacitaciones y se le considera como la retroalimentación del proceso, en donde se harán propuestas para mejorar aspectos que no hayan sido satisfactorios para el ciclo siguiente.

- ***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-010**), el cual se estructura en cuatro fases:

- Detección de necesidades de bienestar, estímulos e incentivos.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 20 de 28

- Estructuración y aprobación del programa de bienestar, 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 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-010)**.

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 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.
- **Proporción de Cumplimiento al Programa de Bienestar Laboral:** Número de actividades ejecutadas incluidas en el Programa de Bienestar Laboral /Total de actividades programadas dentro del Programa de Bienestar Laboral * 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

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 21 de 28

Hernando Moncaleano Perdomo, con el fin de mejorar la calidad laboral y lograr objetivos institucionales.

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:

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

El indicador de gestión para la evaluación del proceso:

- **Proporción de servidores de carrera administrativa con evaluación efectuada**
- **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 PQRFS con respuesta oportuna.**
- **Manual de Registro y Seguimiento de Información en el 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 Registrar y monitorear la información en temas de organización institucional, así como también facilitar el seguimiento del recurso humano, consolidando a través de base de datos que sirva de soporte para la formulación de toma de decisiones por parte de la Alta Gerencia.

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 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co

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

Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva

www.hospitalneiva.gov.co

Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 22 de 28

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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 23 de 28

- **Proporción de colaboradores que considera que existe un buen nivel de comunicación entre los compañeros de trabajo facilitando el logro de los 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.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

 <p>HOSPITAL UNIVERSITARIO HERNANDO MONCALEANO PERDOMO Empresa Social del Estado</p>	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 24 de 28

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

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.

Indicador de gestión

- Proporción de pagos de seguridad social y aportes parafiscales realizados oportunamente.

- **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-004**), 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.

Indicadores de gestión:

- Proporción de recursos recuperados producto de la conciliación de aportes patronales.
- Proporción de recursos conciliados.

- **Proceso de Egreso de Personal.**

La ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo, cuenta con un “Proceso de Egreso de Personal” (**GTH-TH-C-007**), 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.

Indicadores de gestión:

- Proporción de funcionarios con renuncia voluntaria por insatisfacción.
- Índice de rotación de Personal.
- Promedio de tiempo en la ejecución del proceso.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 25 de 28

4 EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.-

Teniendo en cuenta que los Planes de Acción se elaboran como resultado del Autodiagnóstico de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano MGETH que contiene los componentes de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, el Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo medirá la implementación de la Planeación Estratégica con el cumplimiento al siguiente cronograma.

Tabla 4: Cronograma de ejecución.

PLAN / EJECUCION PERIODICIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Realizar autodiagnóstico (MGETH) de la política de Talento Humano.												
Elaborar Planeación Estratégico del Talento Humano.												
Reportar al Comité de Gestión y Desempeño el documento de Planeación Estratégico del Talento Humano para su respectiva aprobación.												
Publicar el documento de Planeación Estratégico del Talento Humano en la Página Web Institucional.												
Reportar cuatrimestralmente el grado de avance y ejecución del Plan de Acción, el cual aporta a la aplicación de la Planeación Estratégico del Talento Humano.												

5 ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 26 de 28

6 CUADRO DE CONTROL DE RESPONSABILIDADES

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE: Luis Orlando Oyola Trujillo	NOMBRE: Marisol Rubiano Silva Marleny Quesada Losada.	NOMBRE: Emma Constanza Sastoque Meñaca.
CARGO: Profesional Universitario.	CARGO: Jefe oficina de Talento Humano. Jefe Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional.	CARGO: Gerente E.S.E.
FECHA: Enero 2023	FECHA: Enero 2023	FECHA: Enero 2023

7 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
01	Noviembre 2017	1. Emisión del documento.
02	Julio 2018	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. 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 realzar el seguimiento correspondiente. Se modifica la información del Plan anual de vacantes y se escribe el código estipulado en su creación. Se actualiza el ítem evaluación de desempeño, resaltando la evaluación del personal en provisionalidad. Se incorpora la información correspondiente a: Proceso de Incorporación de Personal, Manual de Inducción y Reinducción, Manual de Funciones y Competencias, Manual Monitoreo y</p>

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 27 de 28

		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.
03	2019	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 4. Se modifica el numeral 3.1.6 Estructura Organizacional de la Planta Global de Personal. 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. 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). 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.
04	2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la información inherente a la Introducción del documento. 2. Actualización de la información inherente a la Justificación del documento. 3. Actualización de la información inherente al Alcance del documento. 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. 5. Información Plan de Desarrollo y periodicidad del mismo. 6. Especificar la forma de evaluar el Manual de Inducción y reinducción, Indicadores del Modelo de Detección y Gestión de Necesidades de Capacitación. <p>Inclusión de indicadores del Proceso de Liquidación y Pago de Nómina</p>
05	2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de los componentes de la Planeación Estratégicas del Talento Humano. 2. Actualización de la Justificación. 3. Inclusión y actualización de los objetivos específicos. 4. Actualización de la figura de la Primera Dimensión de Talento Humano 5. Actualización de la política de Talento Humano

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita: 018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia

	MODELO	FECHA DE EMISIÓN: ENERO 2023
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 06
		CÓDIGO: GTH-TH-M-002
		PAGINA: 28 de 28

		<ol style="list-style-type: none"> 6. Actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 7. Actualización del numeral 3.2 Diagnóstico de la situación de la Gestión del Talento Humano 8. Actualización del numeral 3.4 Desarrollo de la Planeación Estratégica del Talento Humano. 9. Actualización de la Evaluación del Modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano.
06	2023	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de los objetivos específicos del Modelo. 2. Definición de Plan de Previsión y Plan Anual de Vacantes 3. Nuevo resultado de la calificación definitiva del Autodiagnóstico de Talento Humano V4.7 4. Cambio de versión del Manual de Registro y Seguimiento de Información en el SIGEP

¡Corazón para Servir!

Calle 9 No. 15-25 Call center: 608-8715907

Línea Gratuita:018000957878 Correo Institucional: Hospital.universitario@huhmp.gov.co
 Facebook: ESE Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo. Twitter: @HUNeiva
 Instagram: hospital Universitario Neiva. YouTube: hospital Universitario Neiva
www.hospitalneiva.gov.co
 Neiva – Huila - Colombia