




**HOSPITAL DEPARTAMENTAL
FELIPE SUÁREZ E.S.E**

SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS

PLAN DE TALENTO HUMANO

SALAMINA, CALDAS

2023

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento humano -PETH- se constituye como un instrumento que servirá de guía para generar una óptima y efectiva administración del talento humano, el cual, le permitirá al Hospital Departamental Felipe Suárez ESE generar posibilidades más adecuadas al momento diseñar e implementar actividades que tengan como finalidad materializar los objetivos estratégicos institucionales.


De esa manera, el plan estratégico de talento humano se fundamenta en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en especial en los componentes relacionados con el ciclo de vida del servidor público, razón por la cual, adquiere especial importancia este ejercicio de planeación, pues de aquí, tendrán su génesis los diferentes programas y actividades que se ejecuten en cada una de las siguientes fases:

1. Planeación.
2. Ingreso.
3. Desarrollo.
4. Retiro.

Dichas etapas, le permitirán al Hospital Departamental Felipe Suárez ESE de Salamina (Caldas) consolidar un grupo de personas idóneas con los valores del código de integridad, pues el ejercicio de funciones administrativas implica asumir dicho rol con responsabilidad y respecto frente a los grupos de valor a los que se dirigen los servicios, en ese sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública conceptuo el código de integridad de la siguiente manera:

“El Código de Integridad será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General:

- **Honestidad:** *Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.*


	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Finalmente, el Código busca enaltecer a los servidores que todos los días se esfuerzan por cumplir con estos estándares. Se trata de devolver a los servidores la convicción de que su trabajo vale, de que siempre hay campo de mejora, y de que tienen un impacto enorme en el futuro del país”.

Con base en esos criterios, es que se estructura el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, ya que por medio de este direccionamiento estratégico pretendemos interiorizar en el recurso humano el valor de cada una de las actividades que realizan, razón por la cual, es menester implementar métodos que le permita a la institución determinar las personas mas competentes que van a ingresar a la entidad y de manera transversal fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos que ya se encuentran ejecutando funciones a nombre del estado.

En este contexto, se espera que la Entidad avance en la implementación de las diferentes dimensiones que estructuran el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, situación que

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

nos permitirá generar mayor valor público en nuestros grupos de valor. Así las cosas, este documento se estructura de la siguiente manera:


MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN EN EL PETH

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y realicen el seguimiento a su gestión a fin de lograr determinar los aspectos que son susceptibles de mejora, y lograr así un mayor beneficio para el ciudadano. Este modelo no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías diseñadas y cajas de herramientas dispuestas para fortalecer el talento humano, articular las operaciones institucionales, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional y promover la participación ciudadana.

Bajo el anterior concepto, es que se concibe la principal dimensión que contempla MIPG, el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo, esto hace que cobre aún más relevancia adelantar una adecuada Planeación Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando en la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

De ahí, es que se plantea la necesidad de estructurar los proyectos, programas y actividades que pretenden generar mas valor público, con base en el ciclo de gestión, el cual esta integrado de la siguiente manera: PLANEAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR, etapas que siempre se deben considerar al momento de implementar alguna acción dentro del ejercicio público.

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

Así pues, es claro que durante la vigencia 2023, se articulará todo el accionar estratégico de la institución con base en dos (2) ciclos y un código, los cuales se reiteran a fin de lograr generar cierta precisión conceptual:

1. CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO:

- Planeación.
- Ingreso.
- Desarrollo.
- Retiro.

2. CICLO DE GESTIÓN

- Planear.
- Hacer.
- Verificar.
- Actuar.


3. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

- Honestidad.
- Respeto.
- Compromiso.
- Diligencia.
- Justicia.

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con el marco legal vigente y a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los Planes estratégicos de Talento Humano son instrumentos de administración del recurso humano que permiten organizar y optimizar la gestión de las dependencias de talento humano, ya que fomentan el adecuado desarrollo permanente de los servidores públicos durante su etapa laboral en la Entidad.

Por lo tanto, el Plan Estratégico de Talento Humano, establece objetivos, estrategias, indicadores y acciones, mediante los cuales el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE con el apoyo y acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

desarrollará su gestión del personal durante el año 2023, aspectos que se fundamentan con las siguientes razones:

- Con el presente plan, el Hospital Departamental Felipe Suárez ESE busca cumplir con los parámetros de talento humano propios que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión determina para las Entidades Públicas.
- Este plan se constituye como un instrumento para direccionar el actuar humano de la institución, para lo cual, será fundamental sistematizar y analizar cada una de las situaciones administrativas que se presentan durante el ejercicio de los servicios públicos que la Ley le asigna a las ESE.
- Este instrumento de gestión pretende que los servidores públicos del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE, entiendan su importancia dentro de la institución y para los grupos de valor del hospital, pues gracias a su gestión se logra generar valor público respecto de las necesidades sociales. Motivo por el cual, se entiende que el talento humano es el gran factor de éxito que permite la ejecución de la gestión pública y el logro de los objetivos institucionales, pues con su trabajo, dedicación y esfuerzo contribuyen al cumplimiento de nuestro deber constitucional.

Producto de lo anterior, es crucial que los colaboradores de la Entidad, conozcan las diferentes políticas institucionales habilitadas y las diferentes situaciones en que se pueden ver inmersos al momento de ejecutar funciones como servidores públicos.


PRINCIPIOS Y PILARES EN QUE SE FUNDAMENTA EL ACTUAR DEL TALENTO HUMANO

PRINCIPIOS	PILAR
Orientación a resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • El mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público. • La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
Excelencia y calidad.	
Articulación interinstitucional.	La gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E	Fecha: Enero 2023
	SALAMINA -CALDAS	Página 2

Toma de decisiones basada en evidencia.	las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
Aprendizaje e innovación.	Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
Enaltecimiento del servidor público.	La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
Compromiso.	
Acompañamiento gradual.	El diálogo y la concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.
Estandarización.	
Mejoramiento continuo.	El desarrollo y el crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.


MARCO JURÍDICO

NORMA	TEMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co


	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2


Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Circula No 100-024 del 23 de diciembre de 2021 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	Por medio de esta circular se indica por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública como debe realizarse la Formulación y publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.

METODOLOGIA DESARROLLADA PARA OBTENER LA INFORMACIÓN Y PODER ESTRUCTURAR EL PLAN

Recolección de información

De acuerdo con MIPG se debe contar con información actualizada que permita que la estructuración del Plan Estratégico del Talento Humano, pues para tal fin, es menester contar con insumos confiables para poder realizar ejercicios de planeación y poder desarrollar una gestión humana que realmente tenga impacto en la productividad de los colaboradores y por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta con información de la institución de la gestión realizada durante el año 2022; en dicho ejercicio de recolección de información se consideraron aspectos como el régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores públicos, estructura de la Entidad, necesidades de los colaboradores.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E	Fecha: Enero 2023
	SALAMINA -CALDAS	Página 2

Caracterización del talento humano

La caracterización de los cargos del hospital se visualiza a través de la planta de personal estructural como se observa a continuación:

No. De cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Gerente	085	01
NIVEL ASESOR			
1	Asesor	105	01
PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
1	Profesional especializado	222	03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO			
1	Médico General	211	04
ASISTENCIAL			
2	Auxiliar administrativo	407	04
3	Auxiliar área de la salud (auxiliar de enfermería)	412	05
1	Auxiliar área de la salud (auxiliar información)	412	03
1	Secretario	440	06
SUBTOTAL	7		
TRABAJADORES OFICIALES			
2	Auxiliar de Servicios Generales	412	01
1	Conductor	480	02

OBJETIVO ESTRATEGICO

Promover el cumplimiento de diferentes acciones institucionales que se enmarquen dentro del ciclo de vida del servidor público, las cuales deberán estar articuladas con los demás planes institucionales de que trata el Decreto 612 de 2018.


OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Prever las situaciones en se pueden ver inmersos los servidores públicos durante el ejercicio de sus funciones; situaciones que se deben considerar al momento de diseñar planes, programas y actividades institucionales, que involucren al talento humano en los diferentes momentos del ciclo de vida del servidor público.

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2


2. Consolidar estrategias para tratar de caracterizar las competencias y habilidades de las personas que pretenden ingresar a la institución, a través de la implementación de test de “ingreso” que consolidar el mérito como eje transversal para el acceso a la función pública.
3. Implementar actividades que fortalezcan el desarrollo de la función pública por parte de los servidores públicos de la institución, para lo cual, se implementarán los siguientes ejes temáticos:
 - El conocimiento institucional.
 - La gestión de la información y del desempeño.
 - La profesionalización del talento humano.
 - El bienestar personal.
 - Los valores institucionales.
 - La seguridad e integridad personal.
4. Implementar ejercicio de caracterización de información y reconocimiento personal que le permitan a la Entidad exaltar y agradecer al colaborador que egresa por el servicio prestado.

COMPONENTE DEL CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	ACTIVIDAD
PLANEACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento y estudio del marco funcional de la Entidad y del talento humano. ● Caracterizar los actos administrativos de funcionamiento de la entidad. ● Caracterización de la Planta de personal -permanente y temporal-. Se propone realizar un mapa conceptual de los cargos. ● Realizar seguimiento al sigep. ● Realizar análisis del clima organizacional.
INGRESO	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de inducción- se articula con el plan de capacitación.

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>


Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar seguimiento al proceso de articulación de hojas de vida física y digital.
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Llevar registros y seguimiento a las actividades de capacitación y bienestar. Realizar una matriz respecto del número de situaciones administrativas que se presenten. Implementar y actualizar los comités institucionales. Consolidar el código de integridad en la institución. Realizar ponderación de los contratistas y de los servidores de planta.
EGRESO	<ul style="list-style-type: none"> Contar con cifras de los retiros del personal y su motivo. Implementar programas de reconocimiento a la trayectoria laboral. Realizar actividades enfocadas a las personas próximas a pensionarse. Fortalecer el proceso el empalme.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Hospital Departamental Felipe Suárez ESE: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2


CRONOGRAMA

Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conocimiento y estudio del marco funcional de la Entidad y del talento humano.			X									
Caracterizar los actos administrativos de funcionamiento de la entidad.			X									
Caracterización de la Planta de personal -permanente y temporal-. Se propone realizar un mapa conceptual de los cargos.				X								
Realizar seguimiento al sigep.							X					
Realizar análisis del clima organizacional.		X										
Realizar ejercicios de provisión de empleos de manera oportuna							X					
Programa de inducción - se articula con el plan de capacitación							X					
Realizar seguimiento al proceso de articulación de hojas de vida física y digital.			X			X			X			X

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co

 <p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SU BIENESTAR Y SALUD EN NUESTRAS MANOS</p>	GESTION DOCUMENTAL	Código: GD: HFS.P-03
	PLAN DE TALENTO HUMANO	Versión: 02
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL FELIPE SUÁREZ E.S.E SALAMINA -CALDAS	Fecha: Enero 2023
		Página 2

Realizar registros y trazabilidad de los gerentes públicos.					X							
Llevar registros y seguimiento a las actividades de capacitación y bienestar.			X			X			X			X
Realizar una matriz respecto del número de situaciones administrativas que se presenten.					X					X		
Implementar y actualizar los comités institucionales.		X							X			
Consolidar el código de integridad en la institución.			X						X			
Realizar ponderación de los contratistas y de los servidores de planta.						X						X
Contar con cifras de los retiros del personal y su motivo.			X				X					X
Implementar programas de reconocimiento a la trayectoria laboral.							X					
Realizar actividades enfocadas a las personas próximas a pensionarse.							X					
Fortalecer el proceso el empalme.			X						X			

Dirección: calle 3 N 9 A -21. Salamina Caldas. Teléfonos 8595192-8595196 Telefax 8595306

Página Web: <http://www.esfelipesuarez.gov.co>

Email: correspondencia@esfelipesuarez.gov.co