



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Página 1 de 22
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Próxima Revisión: 17052025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023.



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 2 de 22
			Fecha Creación: 17052020
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

1 INTRODUCCIÓN

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

Para el logro de prácticas más efectivas y el direccionamiento estratégico en la ESE. Hospital Octavio Olivares, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, historia, fortaleciendo una entidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la ESE. Hospital, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la ESE. Hospital Octavio Olivares, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores de la institución y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2022, alineado al Plan de Desarrollo Institucional – PDI (2020-2023) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual ESE fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 3 de 22
			Fecha Creación: 17052020
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de la ESE. Hospital Octavio Olivares en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades.

2 METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2023 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, MIPG, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- * Provisión de Empleos
- * Bienestar Social e Incentivos
- * Seguridad y Salud en el Trabajo
- * Capacitación

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Institucional de Desarrollo.

3 MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- * Constitución Política de Colombia de 1991.
 - * Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
 - * 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.
 - * Decreto Ley 1567 de 1998, 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 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 del 2005.
 - * Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
 - * Circular Externa No 100-010-2014, del DAFFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
 - * Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
 - * Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFFP – ESAP.
 - * Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFFP.
 - * Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFFP.

- * Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
 - * Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
 - * El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del 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 diferencial a las entidades territoriales.
 - * 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. Direccionamiento Estratégico de la Entidad

4 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de ESE. Hospital Octavio Olivares mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de la modalidad de trabajo en casa y presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- * Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.
 - * Fortalecer los conocimientos, competencias y habilidades del talento humano al servicio de la ESE. Hospital que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como el cumplimiento de la misión y visión de la entidad.
 - * Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios.

- * Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
 - * Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
 - * Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
 - * Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
 - * Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
 - * Brindar a los servidores del ESE. Hospital un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Hospital.
 - * Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
 - * Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.
 - * Establecer el plan operativo de talento humano de la ESE. Hospital Octavio Olivares para la vigencia 2023.

Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Página 7 de 22
		Fecha Creación:17052020
		Creado por: MIPG
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Próxima Revisión: 17052025

- * Surtir el procedimiento del concurso en ESE. Hospital Octavio Olivares de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
 - * Dar cumplimiento a cabalidad a la política de austeridad en el gasto, lineamiento establecido por la Presidencia de la República a través de la Directiva Presidencial No. 04 de 2020.

6 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de ESE. Hospital Octavio Olivares 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 de ESE. Hospital Octavio Olivares: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

7 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

7.1 RESUMEN HISTÓRICO DE LA ESE.

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares en sus inicios se originó como Puesto de Salud del corregimiento "LA MAGDALENA" cuando dejó de ser un corregimiento de Puerto Berrio. Este puesto de salud inició funciones en el local actual del Banco Agrario de Colombia, en el parque principal, luego fue elevado a la categoría de Centro de Salud "JUAN MOJICA ARMELLA", en reconocimiento a un médico que permaneció en la región y murió trágicamente. El señor Jaime Escobar de la finca La Unión donó al Municipio de Puerto Nare un terreno en la parte alta del pueblo, para la construcción del actual Hospital, el cual se inaugura en 1976.

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares de Puerto Nare fue constituida como Hospital el día 26 de Julio de 1976 con sede y domicilio en el Municipio de Puerto Nare; se nombró como primer gerente al señor Luis Alberto Raigoza quien desempeñó el cargo hasta el mes de Julio de 1977.

El concejo Municipal de Puerto Nare, a través del acuerdo 035 del 25 de diciembre de 1985 crea el Hospital Octavio Olivares como un establecimiento público con fijación de patrimonio y estructura administrativa.

Posteriormente, por medio del acuerdo 017 de 1994 se reestructura y transforma en Empresa Social del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993.

En la actualidad, la ESE Hospital Octavio Olivares es una entidad de carácter municipal, el cual presta servicios de primer nivel de atención a toda la comunidad del Municipio de Puerto Nare y

 HOO <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small>	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03 Página 8 de 22 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Próxima Revisión: 17052025

también algunos usuarios de veredas o corregimientos de Municipios aledaños como Vasconia-Puerto Serviez (Departamento de Boyacá) y Canteras (Municipio de San Luis).

La institución tiene una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos y dos (2) ambulancias (Transporte Asistencial Básico), tres (3) camillas de observación adulto hombre, tres (3) camillas de observación adulto mujer, tres (3) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

La institución cuenta con una sede Centro de Salud La Sierra, la cual cuenta con una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos, una (1) sala de partos, una (1) camillas de observación adulto hombre, una (1) camillas de observación adulto mujer, dos (2) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

7.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del Municipio de Puerto Nare, prestamos servicios de salud de primer nivel de complejidad con excelente calidad hacia nuestros usuarios, a través de la gestión integral del riesgo; la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, a través de la atención humanizada, la seguridad del paciente, apoyados por un equipo humano idóneo, capacitado, con responsabilidad social, conocimientos y competencias bajo un modelo de docencia servicio que contribuyan al bienestar y mejora de las condiciones de salud de la población.

7.2 VISION

La ESE. Hospital Octavio Olivares será para el año 2030 una entidad de primer nivel de atención reconocida en la Región del Magdalena Medio por la excelente gestión integral del riesgo de la población, mediante la innovación de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la puesta del modelo docencia - servicio, el fortalecimiento de la seguridad del paciente, recursos físicos y tecnológicos de última generación permitiendo la utilización de forma eficiente y transparente de los recursos financieros.

7.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

SEGURIDAD DEL PACIENTE: El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un alto nivel de seguridad, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

VOCACIÓN DE SERVICIO: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 9 de 22
			Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

ATENCION HUMANIZADA: Disponibilidad, entrega, trato humano, cálido y actitud permanente de amabilidad con los usuarios velando siempre por el respeto de sus derechos.

TRABAJO EN EQUIPO: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades en búsqueda de objetivos y metas comunes como el logro de beneficios institucionales y personales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras, decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto, implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

RESPETO: Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

EFICIENCIA: Los funcionarios del Hospital actuaran responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.

CALIDAD: Prestamos servicios de salud accesibles, oportunos, pertinentes, y continuos, con enfoque de seguridad y humanización, centrados en el paciente y su familia.

CONFIDENCIALIDAD: Respeto a la información reservada o secreta de los seres humanos que no deben o no pueden ser difundidos en público o transmitidos a terceros, sin consentimiento del interesado.

7.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- * Mejorar las competencias y el sentido de pertenencia del cliente interno, mediante la gestión del talento humano, que permitan contribuir al desarrollo institucional durante los próximos cinco años.
- * Mejorar el desarrollo de los procesos, a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Control Interno, el Sistema de Información, el Sistema de Gestión documental, el desarrollo de una gestión por procesos y el mejoramiento del ambiente físico y tecnológico que permitan la realización de las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad y la institución, durante los próximos cinco años.

Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Página 10 de 22
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Próxima Revisión: 17052025

- * Mejorar la fidelización de los usuarios, mediante la participación comunitaria, el mercadeo y las comunicaciones y la gestión de la satisfacción del usuario, para contribuir a la eficiencia operativa durante los próximos cinco años.
 - * Buscar la sostenibilidad financiera de la institución a través de un plan que permita el manejo eficiente de los recursos, el control del gasto, inventarios, monitorización del costo y gestión de los recursos que garanticen la prestación de servicios con calidad en la ESE a unos costos económicos y sociales acordes con la realidad del medio durante los próximos cinco años.

7.5 VALORES INSTITUCIONALES

HONESTIDAD

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

LO QUE HAGO

- * Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
 - * Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes dentro de mi entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
 - * Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible con los medios destinados para ello.
 - * Siempre denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.
 - * Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos tengan acceso a la información pública y hagan parte de la toma de decisiones cuando corresponda.
 - * Actuó de forma coherente con lo que pienso y con las funciones a mi cargo, lo cual genera credibilidad y confianza.
 - * Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

LO QUE NO HAGO

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
 - No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
 - No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

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.

LO QUE HAGO

- ✓ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas y en cualquier situación por medio de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
 - ✓ Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
 - ✓ Establezco el límite de mis posibilidades teniendo como punto de partida el espectro de posibilidades de los demás; soy tolerante.
 - ✓ Reconozco, aprecio y valoro las cualidades, necesidades y decisiones de los otros, ya sea por su conocimiento, su experiencia o su condición de iguales.
 - ✓ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías.
 - ✓ No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando a los otros.

LO QUE NO HAGO

- ✓ Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
 - ✓ Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
 - ✓ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

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.

LO QUE HAGO

- ✓ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos que he adquirido frente a la ciudadanía y el país.
 - ✓ Escucho, atiendo y oriento de forma efectiva a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.

- ✓ Siempre que interactúo con otras personas estoy atento, sin distracciones de ningún tipo.
 - ✓ Desarrollo mis actividades con sentido de pertenencia y responsabilidad.
 - ✓ Conozco los objetivos institucionales y enfoco de manera adecuada mis habilidades para aportar a lograrlos.
 - ✓ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
 - ✓ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO

- X Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
 - X No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía.
 - X Es un compromiso y un orgullo.
 - X No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
 - X Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes



DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO

- ✓ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir mis obligaciones. Lo público es de todos y no se debe desperdiciar.
 - ✓ Cumplo los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
 - ✓ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
 - ✓ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
 - ✓ Planeo adecuadamente mi trabajo para optimizar el tiempo que tengo asignado para la realización de las tareas.

LO QUE NO HAGO

- No malgasto ningún recurso público.
 - No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
 - No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.

X No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO

- ✓ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener por no tener la información clara.
 - ✓ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
 - ✓ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
 - ✓ Tomo decisiones con el objetivo de buscar siempre el bienestar general; procuro la equidad en beneficios y costos asumidos por aquellos que se verán afectados por mis decisiones.
 - ✓ Me esfuerzo por tener la mayor cantidad de información posible que me permita comprender la situación que debo resolver para hacerlo de la manera más acertada.

LO QUE NO HAGO

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
 - No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
 - Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

7.6 POLITICAS

7.6.1 POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares está comprometida en prestar servicios de atención en salud de alta calidad a los usuarios, garantizando el acceso, la oportunidad, la pertinencia, la seguridad y la continuidad, basado en la mejora continua, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el trato digno para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y mejorar sus condiciones de salud.

7.6.2 POLÍTICA DE MEJORAMIENTO CONTINUO

La ESE Hospital Octavio Olivares, se compromete con la mejora continua como pilar para el desarrollo de habilidades y capacidades del talento humano, fomentando la cultura del aprendizaje y la autoevaluación para el mejoramiento continuo permitiendo mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas con actitud receptiva al cambio, dentro de un enfoque basados en hechos para la toma de decisiones que permitan el óptimo desempeño individual y organizacional.

7.6.3 POLÍTICA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

La ESE. Hospital Octavio Olivares, se compromete a implementar un proceso adecuado de gestión clínica a través de un recurso humano que protejan la salud, la integridad y la privacidad de los usuarios, manteniendo un ambiente laboral propicio para el alto desempeño adecuado de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades de la entidad, la sana convivencia, el mejoramiento del clima organizacional.

8. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Disposición de información: De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Caracterización de la población: La entidad contará con una Matriz de Caracterización de la Población, la cual se tendrá actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del talento humano

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

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

9. PROCESO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

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

Caracterización de los empleos: La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

NIVEL DENOMINACIÓN EN PLANTA DE CARGO	NUMERO
Cargos Administrativos	8
Cargos Asistenciales	18
Total	26

TABLA 1. EMPLEOS PLANTA DE CARGOS POR NIVELES

La ESE. Hospital con corte a 31 de diciembre de 2022 contaba con vacantes definitivas, entendiéndose por estas, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carreras administrativas; distribuidas como se indican a continuación:

NIVEL DENOMINACIÓN EN PLANTA DE CARGO	NUMERO
Cargos Administrativos	2
Cargos Asistenciales	2
Total	4

TABLA 2. VACANTES DEFINITIVAS PLANTA DE CARGOS POR NIVELES

10. PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.

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

10.1 PROCESO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social

Comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Página 16 de 22
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Próxima Revisión: 17052025

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la ESE y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- * Programa Pre pensionados
 - * Programa de Salario Emocional
 - * Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
 - * Programa de recreación y deportes
 - * Programa entorno laboral saludable
 - * Actividades socio – culturales Programa de Seguridad Social Integral
 - * Programa de reconocimiento e incentivos

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales

- * **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
 - * **Educativos:** Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a los hijos. Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
 - * **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral

- * **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la ESE, Hospital, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
 - * **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Hospital.
 - * **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
 - * **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.



Programas de Incentivos:

Es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la ESE. Hospital en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

Objetivo:

Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, así como a los mejores equipos de trabajo con incentivos no pecuniarios.

10.2 Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento

Objetivo:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

- El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 18 de 22
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
			Próxima Revisión: 17052025

competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

- ♣ El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

10.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del ESE. Hospital.



Objetivo:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

La ESE. Hospital cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL Seguro Colmena, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- * Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- * Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- * Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- * Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- * Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- * El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de estos.

Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		Página 19 de 22
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Próxima Revisión: 17052025

- * De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección. Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar conciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.
 - * Así mismo y en el contexto de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, se definieron y ejecutarán las actividades suficientes para adoptar, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19.

10.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

- * El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la ESE. Hospital Octavio Olivares, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
 - * La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.
 - * Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.
 - * De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE. Hospital Octavio Olivares, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.
 - * Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 20 de 22
			Fecha Creación: 17052020
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

10.5 PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

11. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:



- * Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- * Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- * Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- * Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- * Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
		PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Página 21 de 22 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

12. BIBLIOGRAFIA

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2021 VERSIÓN 01. Proceso de Gestión del Talento Humano ENERO DE 2021. Departamento Administrativo de la Función Pública.



Macroproceso APOYO PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Proceso TALENTO HUMANO	Código:	
		Versión: 03	
		Página 22 de 22	
		Fecha Creación: 17052020	
		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
16/11/2021	01	Creación del documento.	Alba Arbeláez Leonor Avendaño Rolón
25/01/2022	02	Actualización vigencia	Alba Arbeláez
26/01/2023	03	Actualización vigencia	Alba Arbeláez Jeison Palacio Leonor Avendaño Rolón

REVISÓ	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente