

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 21

E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Restrepo Valle, Enero de 2024

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 21

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como finalidad básica o razón de ser la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de este, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad, su planta de personal, misión, visión, los principios y valores corporativos objetivos institucionales, planes, programas y proyectos; lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Talento Humano.

En el Plan Estratégico 2024 de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle del Cauca, contiene como un eje estratégico el "Fortalecimiento de la Gestión Humana"; Para el logro de las practicas más efectivas y del Direccionamiento estratégico la E.S.E. Hospital San José de Restrepo, elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo contar con talento humano competente, comprometido y satisfecho con su trabajo.

En el presente documento, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de Recurso Humano, se define la misión, visión, la política de Talento Humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad, con los planes y programas de Talento Humano y se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 21

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Gestionar y promover el Talento Humano de la Institución teniendo en cuenta sus necesidades, competencias y mejoramiento de las condiciones laborales, a través de programas de formación, evaluación y bienestar que garanticen la calidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo- Valle del Cauca.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer la Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle del Cauca.
- Gestionar el Bienestar y el Crecimiento del personal que labora en la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle del Cauca.
- Fortalecer la actualización académica e investigativa en el personal de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle del Cauca.
- Fortalecer el Proceso de Selección de Personal.
- Garantizar el cumplimiento del manual de requisitos para proveedores y empresas que presten servicios tercerizados.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 21

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos aplica a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle del Cauca

RESPONSABLE

Profesional Universitario de Recursos Humanos y/o quien haga sus veces y el equipo de apoyo al proceso de Gestión de Talento Humano.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

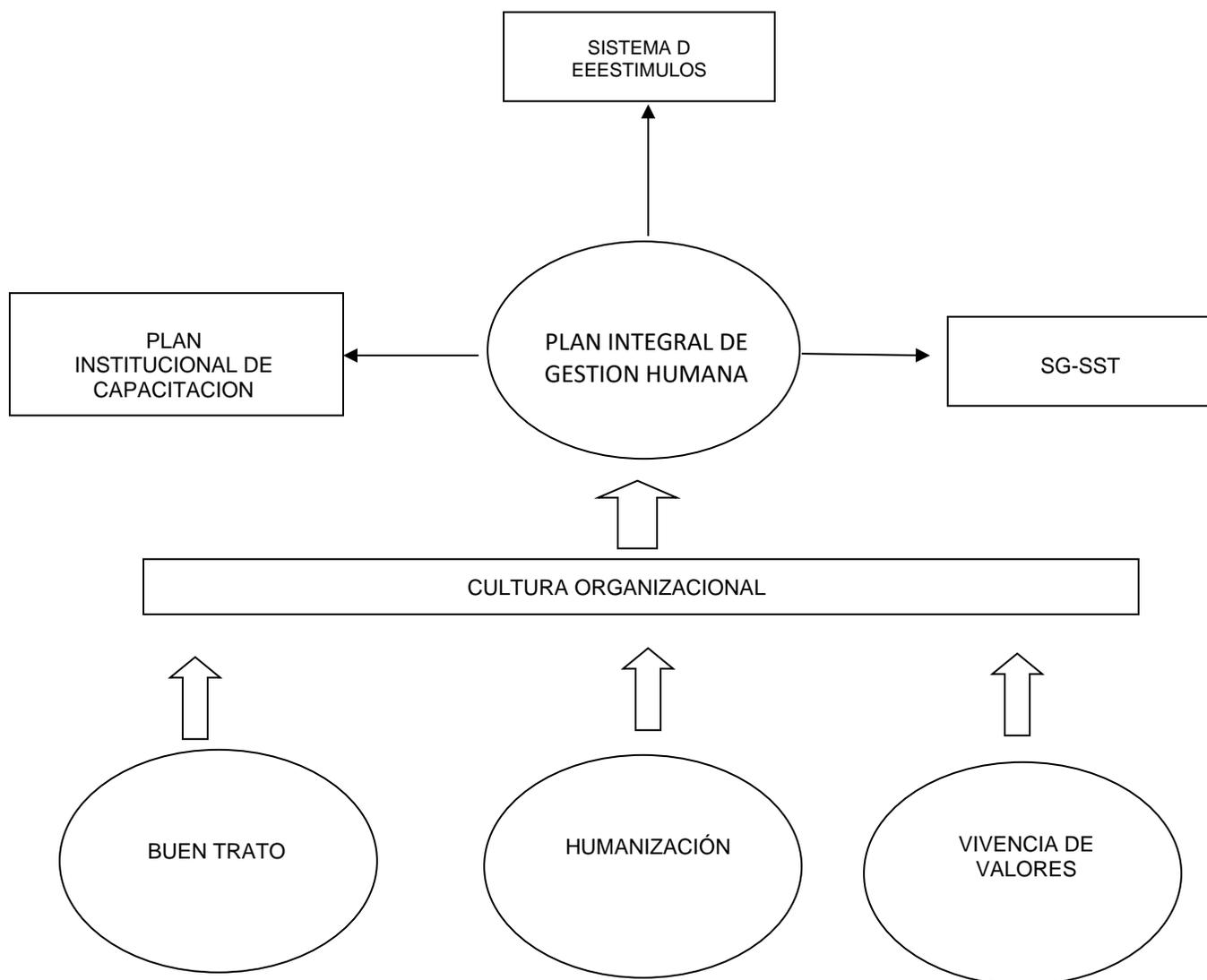
Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

MARCO CONCEPTUAL

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:



“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

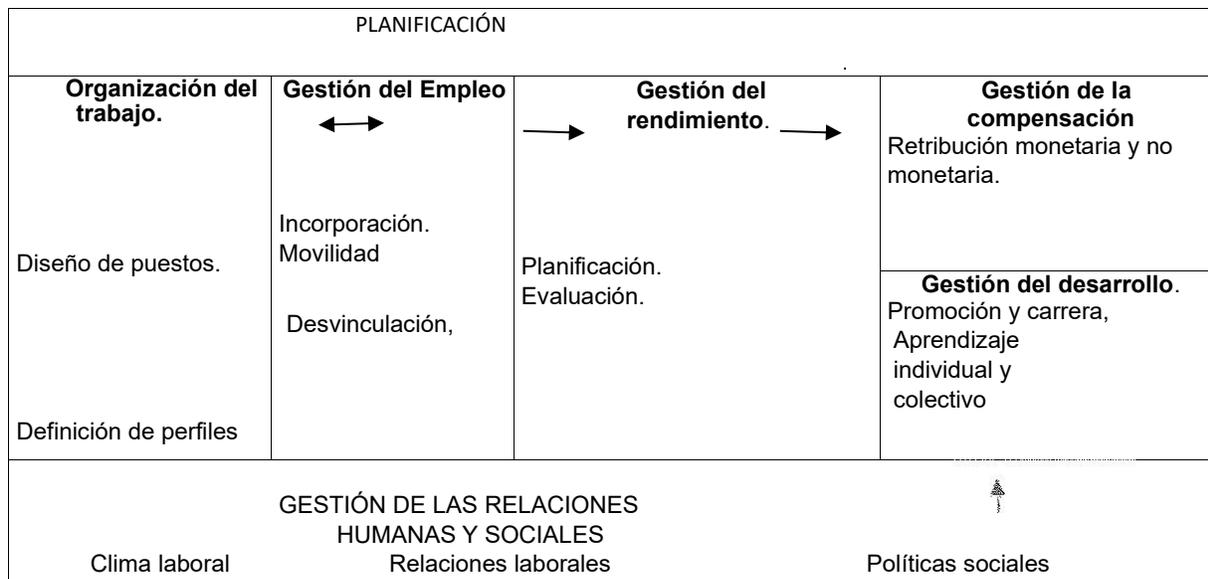
www.hsjrestrepo.gov.co

ESTRATEGIA DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, se desarrolla a través de la siguiente estrategia:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ESTRATEGIA



“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 21

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.
- 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 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado 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. "Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos"
- 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 1599 de 2005: Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.
- 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 DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

- Guía para la Formulación de Plan Institucional de Capacitación - PIC — DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 21

- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP -ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima Organizacional — DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 — DAFP.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Norma Técnica Colombiana — N TC 18001 : Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
- ACUERDO 565 de Enero 25 de 2016 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

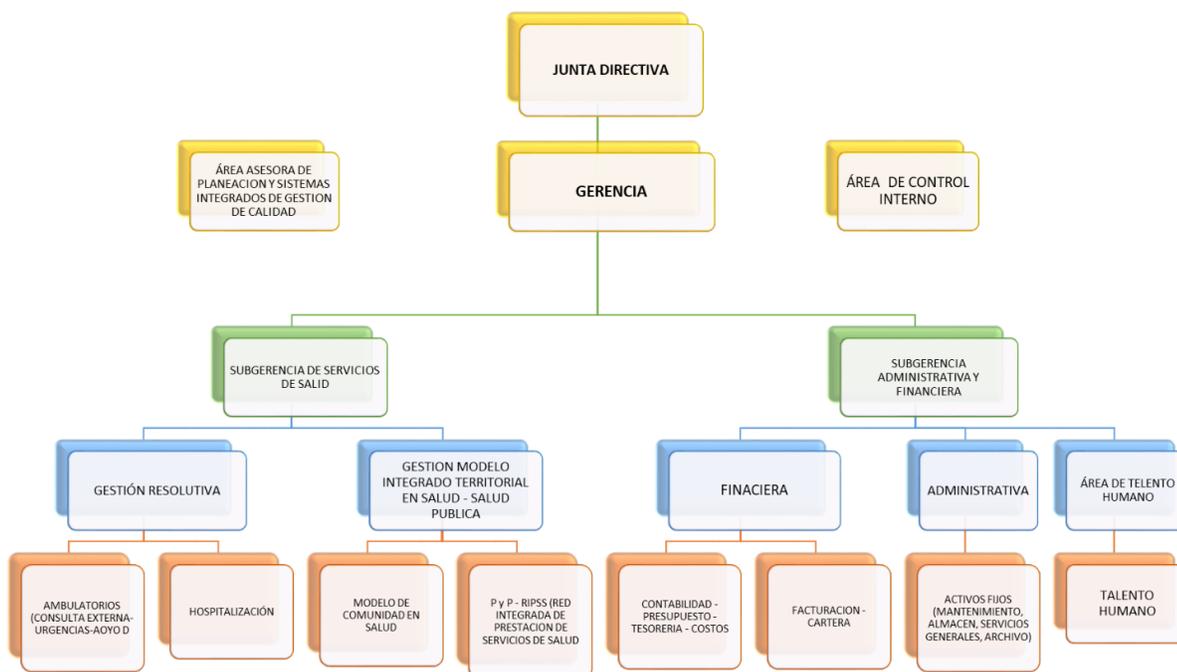
Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 11 de 21

Principios orientadores:

– Accesibilidad

Toda persona que tenga contacto con el servicio que presta la institución, será sujeto de atención según sus necesidades, de acuerdo con los derechos y beneficios del Régimen de Seguridad Social al que pertenezca, minimizando y eliminando hasta donde sea posible las barreras que limiten el acceso, llegando con intervenciones de salud organizadas en los territorios.

– Integralidad

Se entiende como atención integral la acción colectiva del equipo de salud y de la comunidad en general, que en el marco de una relación horizontal y dialógica, trabajan en torno al análisis y definición de estrategias para abordar problemáticas que afectan la salud y el bienestar de la persona, la familia y la comunidad; incluidas aquellas acciones mediante las cuales se busca garantizar un entorno sano, educar a la población para el mantenimiento de la salud, la prevención de las enfermedades y brindar conocimiento sobre el uso oportuno y adecuado de los servicios y de otros planes para atender sus necesidades.

– Oportunidad

Es la atención que se presta en el momento adecuado de acuerdo con las condiciones y necesidades del usuario. La atención en casa en algunos momentos. La asignación de citas y programación de intervenciones deben buscar

que la atención se preste dentro de un lapso de tiempo que no represente riesgo para la salud o vida del usuario.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

– **Orientación familiar** www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 12 de 21

En cada contacto con las personas el funcionario de la ESE se hará análisis e identificación de los factores de riesgo de la persona dentro de la etapa del ciclo vital individual en que se encuentra y la identificación y análisis de factores de riesgo individual se complementará con la caracterización de la familia y la etapa del ciclo vital familiar que permitirá identificar aspectos de la dinámica y funcionamiento de la familia y los riesgos que puedan influir en la salud individual de las personas, se propenderá por que en los programas realicen análisis de doble vía, frente al efecto que tiene la familia en la situación de salud del paciente, el significado y el efecto que tiene la enfermedad en la dinámica familiar y cual es el papel de la familia en la recuperación de la persona.

- Territorialidad

Hace referencia al conocimiento del entorno y las condiciones geográficas del área de influencia que se tiene en cuenta tanto para la prestación de los servicios como para la evaluación de resultados de intervenciones. Es decir que tanto el componente intramural como el extramural tendrán personas y familias asignadas por unidades de territorio para el análisis de las situaciones de salud entre el equipo extramural y el intramural y la programación y realización de las actividades o intervenciones que por tanto responderán no solo por resultados de provisión de servicios, sino, por impacto que deban alcanzarse en esa comunidad, de acuerdo a planes y objetivos concertados.

- Continuidad

Entiéndase como prestaciones de salud continuas aquellas que atienden al individuo como un Ser holístico, biológico, psicológico y social, fomentando la interrelación constante entre la atención intra y extramural, el diálogo constante entre los diferentes programas, durante todo el espectro de la vida, desde el nacimiento hasta la muerte, y durante los períodos de ausencia y presencia de la enfermedad.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

- Seguridad

La ESE Hospital San José de Restrepo realiza acciones permanentes para velar

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 13 de 21

por la Seguridad del usuario durante la atención, haciendo seguimiento a riesgo y eventos adversos

PLATAFORMA ESTRATEGICA

VISION: En el 2024 seremos un Hospital de Baja complejidad reconocidos en el Departamento del Valle del Cauca, por la integralidad en los servicios de salud, innovación, atención segura a los pacientes, familia y comunidad; manteniendo la sostenibilidad financiera y rentabilidad social

MISION: "Somos una Institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad que promueve la salud y previene la enfermedad, a través de un equipo humano calificado y comprometido con la calidad, seguridad, innovación, enfocado en la atención segura y humanizada al paciente, familia y comunidad

VALORES CORPORATIVOS.

Los servidores públicos y/o contratistas de la Empresa Social del Estado Hospital San Jose se comprometen a orientar su trabajo bajo los siguientes valores:

- **Honestidad:** El servidor público y/o contratista actuará con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, en relación con la calidad de su trabajo, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones, dando ejemplo de rectitud ante los demás servidores públicos y ante la comunidad en general.
- **Respeto:** Es la atención y consideración para con los demás y consigo mismo, cuidando de no mellar la dignidad humana.
- **Responsabilidad:** Es cumplir debidamente las funciones y asumir las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones.

"Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!"

- **Compromiso:** El servidor público y/o contratista debe reflejar con su trabajo y desempeño, el compromiso con la comunidad en su condición de empleados públicos.

Gerente@hsjrestrepo.gov.co
 Tel. (092) 2522722 / 2522773 Cel. 321 6202947
 Calle 10 de Agosto con Valle
www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 14 de 21

- **Lealtad:** Es asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud, actuando siempre en bien de la institución y con amplio sentido de pertenencia
- **Trabajo en equipo:** Intercambio de acciones, experiencias e ideas para lograr un resultado, armonizando sus acciones para el cumplimiento de metas propuestas y asegurando un rápido y efectivo desarrollo de los objetivos comunes.
- **Solidaridad:** Entendida esta como el sentimiento que impulsa a los servidores y/o contratistas de la entidad a prestarse ayuda mutua, adoptando una forma de comportamiento que acarree beneficios para la vida individual y empresarial.
- **Ética:** Conducta personal puesta de manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación con la dignidad que corresponde a la persona humana.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Se entiende por principio el primer instante de la existencia de algo, lo que se acepta en esencia, origen y fundamento. Son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a valores comunes y a una misión institucional, siendo claramente identificados se logrará el desarrollo organizacional, los principios adoptados por la Empresa Social del Estado Hospital San Jose son:

- **Mejoramiento Continuo:** La entidad aplicará todos los procedimientos técnicos en instrumentos gerenciales que le permitan responder oportunamente a los cambios del entorno, contando con un personal comprometido en la búsqueda de resultados excelentes en su gestión, mediante el cumplimiento de sus deberes con competencia, diligencia y calidad.
- **Oportunidad:** Cumplir a tiempo y con calidad las funciones en la prestación del servicio a los usuarios.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 15 de 21

- **Colaboración:** Los servidores públicos y/o contratistas deben realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que enfrente la empresa o nuestros clientes.

- **Eficacia:** Realización de actividades planificadas para alcanzar el logro de los objetivos esperados.

- **Austeridad:** Los servidores públicos y/o contratistas de la Empresa Social del Estado Hospital San Jose, deben obrar con sobriedad y racionalización en el uso de los recursos, de tal manera que proyecten una imagen de transparencia en su gestión y de calidad en sus funciones.

- **Eficiencia:** Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a los cuales da derecho la seguridad social sean prestados en forma, adecuada, oportuna y suficiente.

- **Universalidad:** Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

Gerente@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (092) 2522722 - 2522773 Cel. 321 6202947

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 16 de 21

ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE RESTREPO VALLE

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Jose de Restrepo Valle — Valle del Cauca, se siguieron los lineamientos establecidos en el las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y el Plan de Desarrollo 2020 — 2023 de la E.S.E. Hospital San Jose de Restrepo Valle — Valle del Cauca: que tiene como uno de los ejes estratégicos el "Fortalecimiento de la Gestión Humana", el cual tiene como objetivo contar con talento humano competente, comprometido y satisfecho con su trabajo.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

El proceso de Talento Humano en la E.S.E. Hospital San Jose de Restrepo Valle, cuenta con una caracterización, en la cual se identifican los subprocesos que lo integran a la vez estos se encuentran documentados y con asignación de responsables, lo que le da una organización interna administrativa y funcional al proceso.

Los subprocesos identificados para la Gestión de Talento en la Institución son los siguientes:

IDENTIFICACION Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO, basados en la normatividad vigente se determina y aprueba el plan de necesidades del TH acorde a los estándares de habilitación, manual de funciones, satisfacción y desempeño, análisis de puestos y cargas laborales, bienestar laboral, necesidades de comunicación organizacional y transformación cultural.

PROVISION DE CARGOS: Incluye los procedimientos de convocatoria, reclutamiento, selección, calificación, nomina, honorarios, liquidación de prestaciones sociales, saneamiento de aportes patronales.

INDUCCIÓN GENERAL, TEORICA, ESPECÍFICA, Y EN CAMPO

(Entrenamiento): Incluye la identificación de habilidades y actitudes para mejorar el

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 21

desempeño laboral y el logro de los objetivos de la Empresa.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC: Incluye identificado de necesidades de capacitación, inducción, planeación ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación e inducción midiendo eficiencia, eficiencia, efectividad e impacto.

COMUNICACIÓN Y DIALOGO: Incluye canales de comunicación, barreras de comunicación y superación de barreras.

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: Incluye legislación, Medicina Preventiva y del trabajo e Higiene y Seguridad Industrial en coordinación con la ARL y el COPASST.

SISTEMA DE ESTIMULOS: Incluye calidad de vida laboral, protección y servicios sociales e incentivos y seguimiento a su ejecución.

DOCENCIA SERVICIO: Convenio docencia-servicio, Acompañamiento al personal en formación, definición de políticas docencia-servicio, directrices.

EVALUACION Y CALIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO: Incluye los estándares para evaluación del desempeño y competencias del talento humano de carrera administrativa Aplicativo EDL, Aplicación del Formato de Calificación para TH de libre nombramiento y remoción y de Contrato de Prestación de Servicios, directo y seguimiento de la calificación del TH por tercerización.

TRANSFORMACION CULTURAL: Evaluar la cultura organizacional, Identificar elementos claves que deben ser mejorados y Priorizar acciones de mejora para intervenir.

Estos subprocesos se ejecutan de manera práctica apoyándose en los siguientes documentos guía:

Manual específico de Funciones por Competencias, Definición de Perfiles, Ajuste de la Escala Salarial, Evaluación del Desempeño Laboral, Formulación del Plan Institucional de Capacitación, el Sistema de estímulos y el SG — SST, Cultura Organizacional enfocado al buen trato, humanización y vivencia de valores.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 18 de 21

Se observa entonces que los procesos de la Gestión del Talento Humano de la E.S.E. San Jose de Restrepo Valle se encuentran articulados con los tres procesos del Decreto 1567 de 1998 y que se constituyen en el eje de la Gestión Humana:

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del desempeño Laboral, Bienestar, Estímulos.

Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos. En este contexto, las actividades Constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Función Pública.

En el Plan Estratégico del Talento Humano, para que haya GESTION DE LA COMPENSACION, se debe desarrollar previamente la GESTION DEL RENDIMIENTO, y la planificación de la evaluación. No se puede mantener un clima laboral cordial sino se corrigen las inequidades en la compensación y si no se fortalece el reconocimiento al desempeño con el logro de los compromisos. Además, debe evidenciarse la co - responsabilidad de todos los funcionarios comprometidos.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

El proceso de Gestión de Talento en la E.S.E. Hospital San Jose de Restrepo Valle

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co



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 y los institucionales.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La Planta de Personal de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo Valle consta de (71) empleos, distribuidos así:

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO DEL	GRADO	No DE
	CARGO	SALARIAL	CARGOS
SERVIDORES PUBLICOS			
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	085	O2	1
SUBGERENTE ADTIVO	090	O1	1
SUBGERENTE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	090	O1	1
SUBTOTAL			3
ASESOR			
ASESOR CONTROL INTERNO	105	O1	1
TECNICO			
TECNICO ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	367	O4	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (CARTERA)	367	O1	1
SUBTOTAL			2
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL SSO (MEDICO)	217	O6	6
MEDICO GENERAL	211	O6	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	O1	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA LA SALUD	237	O1	2
ODONTÓLOGO	214	O1	2
ENFERMERA	243	O3	1
SUBTOTAL			20
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERAS)	412	O5	8
AUXILIAR AREA SALUD (HIGIENE ORAL)	412	O4	1
AUXILIAR AREA SALUD (AUX. ODONTOLOGIA)	412	O4	1
AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)	412	O3	2
AUXILIAR AREA SALUD (ENFERMERAS)	412	O5	9
AUXILIAR AREA SALUD (PROMOTORAS)	412	O1	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	O4	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (FACTURADORES)	407	O2	8
SUBTOTAL			36
TOTAL EMPLEADOS PUBLICOS			62
TRABAJADORES OFICIALES			
CONDUCTOR			4
OPERARIO (CELADOR)			1
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES			4
SUBTOTAL			9
TOTAL SERVIDORES PUBLICOS			71

En la actualidad la planta de personal está ocupada por 47 funcionarios, lo que corresponde a un 66.1 % de ocupación. De los cuales dos (2) son del Nivel Directivo, uno (1) del Nivel Asesor, once (11) del Nivel Profesional, dos (2) del Nivel Técnico, veinticuatro (24) del Nivel Asistencial y (7) trabajadores oficiales distribuidos en las diferentes dependencias de acuerdo a las necesidades de las mismas.

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

	MANUAL DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS	CODIGO: 20011-21
	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	VERSIÓN: 03
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 20 de 21

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 de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo — Valle, 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 E.S.E. Hospital San José de Restrepo, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a 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 las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción

HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, de la E.S.E. Hospital San José de Restrepo 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.

CRITERIO	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	María Alejandra Bastidas C.	Profesional Universitario-Talento Humano	30/01/2024	
REVISÓ	Sandra Noguera Perafan	Subgerente Administrativa y Financiera	30/01/2024	
APROBÓ	Luz Ayda Zuleta Valencia	Gerente	30/01/2024	

“Hospital San José, un Hospital más cerca de ti!”

contactenos@hsjrestrepo.gov.co

Tel. (2) 2522722 - 2522773

Calle 9 15-10, Restrepo Valle

www.hsjrestrepo.gov.co