



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
NIT. 891900441-1



RESOLUCIONES

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 1 de 3

RESOLUCIÓN No.0104 DE 2020
(Enero 24)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.”

El Gerente del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal Empresa Social del Estado, en uso de sus atribuciones legales, en especial de las conferidas por el Artículo 4 del Decreto No.0139 de 1996 y su concordante el Artículo 2 del Decreto No.2768 del 28 de diciembre de 2012, otorgados por el Gobierno Nacional y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO:

1. Que la Ley 909, establece en el artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en las estructuras básicas de la Gestión de Recurso Humano en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recurso humano.
2. Que de acuerdo a lo estipulado en el artículo 16 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 y los artículos 2.2.101.1, 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, en cumplimiento del Sistema de Estímulos, la Entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.
3. Que de acuerdo con lo consagrado en el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala *“Con el propósito de organizar la capacitación internamente a los servidores públicos, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.”*
4. Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar, salud ocupacional y gestión de desempeño, situaciones administrativas nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores públicos a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.
5. Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT. 891900441-1				
	RESOLUCIONES				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

RESOLUCIÓN No.0104 DE 2020
(Enero 24)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.”

con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan estratégico del Talento Humano y el Plan de Bienestar e Incentivos.

6. Que el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., en su interés de mantener una administración integrada por los servidores públicos motivados y comprometidos con la misión de la Entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar los planes institucionales del Talento Humano incluidos en el Decreto 612 del 2018.

En merito a lo anterior, este Despacho

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar los planes institucionales de talento humano del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., que a continuación se relacionan:

- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Estratégico del Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Incentivos Institucionales.

Los planes institucionales de talento humano aquí adoptados hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: Ordénese la publicación de los siguientes Planes Institucionales del Talento Humano del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E., para la vigencia 2020, en la página web institucional.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica las que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

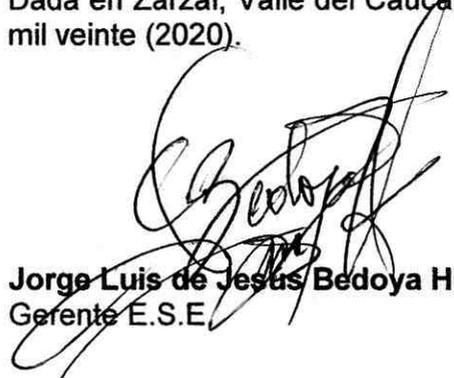


	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT. 891900441-1				
	RESOLUCIONES				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

RESOLUCIÓN No.0104 DE 2020
(Enero 24)

“POR LA CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.”

Dada en Zarzal, Valle del Cauca, a los veinticuatro (24) días del mes de enero de dos mil veinte (2020).



Jorge Luis de Jesús Bedoya Hincapié
Gerente E.S.E.

Proyectó: Gloria Maria Trujillo Villada, Subgerente.
Revisó: José Jair Gutiérrez Corrales, Asesor Jurídico.
Aprobó: Jorge Luis de J. Bedoya Hincapié. - Gerente E.S.E.
Transcribió: Elizabeth Valencia A.

PLANES INSTITUCIONALES DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2020



**HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E**

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	RESOLUCIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

RESOLUCIÓN No. 0104
(24 DE ENERO DE 2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES
DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE ZARZAL E.S.E., VALLE DEL CAUCA**

El Gerente del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., Valle del Cauca, en uso de las atribuciones Legales Y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909, establece en el artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituye en la estructura básico de la Gestión de Recurso Humano en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recurso humano.

Que de acuerdo a lo estipulado en el artículo 16 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 y los artículos 2.2.101.1, 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, en cumplimiento del Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

Que de acuerdo con lo consagrado en el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala "Con el propósito de organizar la capacitación internamente a los servidores públicos, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar, salud ocupacional y gestión de desempeño, situaciones administrativas nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores públicos a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan estratégico del Talento Humano, el Plan de Bienestar e Incentivos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	RESOLUCIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

RESOLUCIÓN No. 0104
(24 DE ENERO DE 2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LOS PLANES INSTITUCIONALES
DEL TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN
RAFAEL DE ZARZAL E.S.E., VALLE DEL CAUCA**

Que el Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E, Valle del Cauca, en su interés de mantener una administración integrada por los servidores públicos motivados y comprometidos con la misión de la entidad, mediante una estructura eficiente, debe adoptar y ejecutar los planes institucionales del Talento Humano incluidos en el decreto 612 del 2018.

En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Adoptar los siguientes planes institucionales del talento humano del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., Valle del Cauca.

- Plan Anual de Vacantes
- Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales

Los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º. Ordénese la publicación de los siguientes planes institucionales del talento humano del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., Valle del Cauca. para la vigencia 2020 en la página web institucional

ARTÍCULO 3º. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica las que le sean contrarias

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Zarzal Valle del Cauca, a los diecinueve (19) días del mes de diciembre de 2019.

JORGE LUIS DE JESÚS BEDOYA HINCAPIÉ
Gerente Hospital Departamental San Rafael E.S.E.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., Valle del Cauca adopta el Plan Institucional de Capacitación, como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida de sus servidores públicos, reflejando la calidad de servicio prestado.

Con fundamento a la Constitución Política y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación - formación en las entidades públicas, el plan institucional de capacitación es adoptado, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, en la dimensión de Talento Humano, concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta el Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., lo conforman todas las personas que laboran en la entidad y contribuyen con su trabajo al cumplimiento de su propósito fundamental, y a garantizar derechos y responder demandas de los ciudadanos, en el marco de los valores del servicio público.

En este sentido, el Plan contiene elementos y orientaciones precisas para atender los diagnósticos de necesidades de capacitación, conocimientos específicos y de las competencias laborales, planes de mejoramiento individual, atendiendo las directrices establecidas en los instrumentos de planificación del Hospital, de igual manera se pretende garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los servidores públicos del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.

Con la expedición de Ley 909 de 2004, el legislados afirma el compromiso por parte de las entidades del estado de capacitar y formar a los servidores públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste cumplir al ente territorial para el cual labora.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

En el Estado, el trabajo de servidores públicos competentes, que aprenden permanentemente, bien remunerados y motivados resulta esencial para el fortalecimiento de la gobernabilidad y la eficiencia del aparato estatal. Para las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio y que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren trabajadores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y de servicio público.

Para un desempeño con resultados es conveniente dar especial importancia a la formación de servidores competentes es decir servidores que cuenten con conocimientos desde el punto de vista humano técnico y social, que los hagan especialmente exitosos en contextos concretos de trabajo y que orienten así mismo sus procesos de evaluación del desempeño o hacia el desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a diferentes tipos de empleo.

El plan institucional de capacitación concibe la formación y capacitación como el proceso a través del cual durante un período de tiempo Y a partir de unos objetivos específicos facilita, el desarrollo de competencias el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

Por otra parte, es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ella se debe sustentar la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias de los servidores públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

En consecuencia, la formación y la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario conozca cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

2. MARCO NORMATIVO

- ✓ 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 1227 del 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 2539 del 2005 por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades.
- ✓ Decreto 1083 del 2015, por el medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- ✓ 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, *"ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*
 - ...
 - 6. *Plan Institucional de Capacitación*
 - ...
- ✓ Decreto N° 815 del 2018, por el cual se modifica el decreto 1083 del 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

3. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Las políticas diseñadas en la Entidad son el resultado de consultas acerca de la normatividad vigente que rige la gestión del talento humano; dichas políticas se ponen en práctica a través del desarrollo de los diversos procedimientos y planes de gestión del talento humano y de los procesos de divulgación, sensibilización e interiorización hacia los servidores de la entidad.

Nuestra política de talento humano se cumple a través de los programas de capacitación y consiste en:

Selección: Seleccionar personal calificado y con una excelente calidad humana y con un alto potencial de desarrollo que cumpla con los valores institucionales y con las habilidades y competencias requeridas para el rol a desempeñar.

Compensación: Mantener una remuneración adecuada y equitativa entre el personal empleado, acorde con los niveles de desempeño y con el impacto del rol en los resultados estratégicos del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.

Bienestar: Mantener un plan de bienestar actualizado acorde con las necesidades de nuestros empleados, con el fin de garantizar el desarrollo y crecimiento de ellos y sus familias.

Puertas abiertas: El personal deberá dirigirse de acuerdo con el conducto regular, a las personas que dentro del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E. puedan ayudarle mejor en la solución de problemas, inquietudes y sugerencias. A su vez, la persona a quien se acude deberá utilizar la forma más conveniente y adecuada establecida por el hospital.

Imagen corporativa: Velar por la adecuada presentación y preservación de las instalaciones del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., lugares de trabajo y de los elementos requeridos para la realización del mismo. Velar por que el personal empleado, contratistas y estudiantes en práctica mantengan una adecuada presentación personal para la realización del trabajo dentro de las instalaciones del hospital, resguardando la imagen de la entidad.

Trato al personal: Requerir que todos aquellos empleados que tienen personal a cargo acepten con convicción los principios y las normas, con el fin de producir el estilo necesario en el trato al personal y así establecer un clima

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

organizacional con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras equitativas y justas.

Rechazar todas aquellas actitudes entre los diferentes roles del Hospital que puedan ser amenazantes o producir inseguridad o desestima en las personas; así como aquellas que impidan la adquisición de conocimientos y el acceso a mayores responsabilidades.

Clima organizacional: Crear un clima organizacional de mutua confianza, con base en relación de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas entre los diferentes roles del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.

Formación y capacitación: Estructurar, apoyar y llevar a cabo procesos de formación y entrenamiento para el personal, apuntando al desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales requeridas para cada rol a través del Plan Institucional de capacitación -PIC.

Reconocimiento: Crear espacios institucionales en los cuales hacemos público reconocimiento a los empleados y voluntarios que aportan y contribuyen significativamente al logro de los objetivos del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.

A partir de la participación de los servidores públicos y voluntarios, estimular, propiciar y reconocer la generación de ideas que coincidan que incidan positivamente en la creación de valor para el Hospital.

Liderazgo: El Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E. asume el liderazgo como el compromiso personal con el desarrollo de las actitudes para ser, direccionar, movilizar, obtener resultados y guiar con el ejemplo. Desarrollar un estilo de liderazgo que fomenta el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

4. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

4.1. Objetivo general

Fortalecer el recurso humano del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., a través de procesos continuos de capacitación formal y no formal, que le permita afianzar conocimientos, habilidades y destrezas en los servidores, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación, promoviendo el desarrollo integral en los servidores para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la Entidad.

4.2. Objetivos específicos

- Contribuir a la profesionalización de la función pública.
- Fortalecer el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.
- Capacitar, formar y apoyar a los funcionarios en el contexto del saber, del ser y del saber hacer.
- Fortalecer su desempeño funcional y comportamental.
- Facilitar las herramientas para el desarrollo de las competencias laborales para un mejoramiento continuo.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores públicos.
- Integrar a los servidores públicos que se vinculen en la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizando con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

5. POLITICAS DE CAPACITACIÓN

Es deber del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., proveer los espacios, oportunidades y elementos que contribuyen al surgimiento y desarrollo de capacidades laborales que permitan al personal desempeñar sus funciones con oportunidad y eficiencia.

Se estimularán los procesos multiplicadores de conocimiento adquiridos, a fin de compartir y ampliar la cobertura de los aprendizajes dentro de todo el Talento Humano.

La formación permanente no deberá construirse un fin en sí misma, sino como generadora de conocimiento y ser considerada la herramienta para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad.

Se debe propender por alianzas con otras instituciones que permitan la posibilidad de capacitación a más alto nivel y la minimización de costos.

Permisos de capacitación: consiste en la autorización expresa de la alta dirección previo al visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios, congresos y otros eventos que no hacen parte de la capacitación institucional, que son de interés para el servidor público, y se relacionan con la Misión del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E.

Para otorgar el permiso, el jefe inmediato debe garantizar el funcionamiento normal del área; al finalizar el evento, el servidor público presenta copia de certificado de asistencia al área de Talento Humano y además deberá socializar los contenidos del curso con sus compañeros del área de trabajo correspondiente.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que están dirigidos a la formación ética y a producir cambios de actitud.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

6. COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación se formuló de acuerdo a las necesidades básicas de capacitación, y con relación a las debilidades encontradas en los autodiagnósticos realizados con los responsables de los procesos, y se orientará, acorde con los siguientes programas de:

INDUCCIÓN: Es el proceso que se hace el nuevo servidor público, dentro de los primeros cuatro meses de haberse posesionado en el cargo, para iniciar su integración a la cultura organizacional en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y funciones, la misión de la entidad y las funciones de su área entre otros aspectos.

La inducción general se coordinará por el área de Talento Humano, quién direccionará la ruta al servidor público, finalizando con el área donde estará ubicado, quién será la encargada de dar inducción específica a cargo del jefe inmediato o un funcionario del mismo nivel.

REINDUCCIÓN: Actividad realizada a todo el personal cada dos años o cuando se presente un cambio o modificación en cualquiera de los asuntos referidos al cumplimiento y mejora de los objetivos institucionales, que afecta el desempeño laboral.

FORMACIÓN: Adquirir habilidades, elevar el conocimiento, desarrollo de actitudes, en una persona es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico, desarrollar y fortalecer una ética de servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Dirigido al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, tendientes a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los servidores públicos y el mejoramiento en la presentación de los servicios. Los funcionarios de la entidad que son trasladados y reubicados de área, recibirán entrenamiento por parte del tutor designado por el jefe inmediato y dejando constancia de dicho proceso en la hoja de vida. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el DECRETO 4904 DE 2009.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1					
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"					
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	PÁGINA: 13 de 17	

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares.

EDUCACIÓN INFORMAL: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, comportamientos sociales y otros no estructurados. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. Es la capacitación que se recibe a través de medios masivos de información.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO (NO FORMAL): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos y laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos, conforma el diagnóstico de necesidades y a los recursos existentes de conformidad con las medidas de austeridad en el gasto público.

DIMENSIÓN DEL HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica de conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

DIMENSIÓN DEL SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

COMPETENCIA: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

CAPACITACIÓN: Es conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la informal, de acuerdo con lo establecido

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor presentación de servicios y eficaz desempeño del cargo.

ESTRATEGIAS: Mecanismo sobre cómo lograr los objetivos propuestos, se reflejan los planes, programas y proyectos opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que caracteriza su entorno.

SENSIBILIZACIÓN: Está tiene gran importancia, ya que su principal objetivo es fortalecer el sentido de pertenencia a los funcionarios, incentiva por una actividad de inducción y reinducción que estimule la participación de los elementos de capacitación e integración institucional.

CLIMA ORGANIZACIONAL: El Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E. fortalecerá el clima organizacional con la ejecución de algunos proyectos, como es el trabajo en equipo, servicio atención al ciudadano, creación, gestión y mantenimiento de bases de datos, liderazgo, toma de decisiones, motivación hacia el trabajo, manejo del estrés, riesgos laborales, calidad del servicio.

Se fortalecerá la necesidad de que sean los directivos y los líderes de los procesos quienes, con su participación en los eventos de capacitación interinstitucional, estimulen la participación de sus equipos de trabajo, en sus áreas y en los eventos de capacitación.

A través de videos institucionales, circulares, memorandos o correos institucionales, la alta dirección del Hospital hará invitación a los servidores.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

7. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todos los servidores públicos del Hospital Departamental San Rafael De Zarzal E.S.E., concibiendo que la capacitación es una herramienta que coadyuva a la generación de resultados benéficos y facilita la creación de un clima laboral favorable, promoviendo el desarrollo integral de los servidores aumentando la eficiencia e eficacia de la entidad.

8. METAS E INDICADORES

Las metas establecidas y los indicadores harán énfasis en la medición del impacto del proceso de capacitación de los servidores públicos del hospital.

Se tomará como referencia tres indicadores así:

- ✓ Número de servidores públicos capacitados y actualizados/ número de servidores públicos programados.
- ✓ Número de eventos realizados/ número de eventos programados.
- ✓ Implementación del PIC/ porcentaje de contribución a la mejora del desempeño laboral.

9. FASES PARA LA FORMULACION Y EJECUCIÓN DE LINEAS DE ACCIÓN

El plan y Institucional de Capacitación, será ejecutado a través de eventos de capacitación que serán programados teniendo en cuenta las líneas base y las necesidades detectadas con los siguientes indicadores:

- Temas requeridos por los jefes de cada área de la entidad.
- Informe de quejas y reclamos ante la prestación del servicio a usuarios internos y externos.
- Hallazgos de auditorías internas y externas del hospital en la vigencia inmediata anterior.
- Autodiagnósticos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

Las temáticas de capacitación seleccionadas son las siguientes:

Ítem	Actividad
1	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG
2	GESTIÓN DOCUMENTAL
3	TRABAJO EN EQUIPO
4	COACH Y MEJORAMIENTO INDIVIDUAL
5	ATENCIÓN AL CIUDADANO
6	SISTEMAS Y OFIMÁTICA
7	DESARROLLO Y ELABORACIÓN DE INFORMES
8	MANEJO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS
9	RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL DE EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO
10	RIESGOS LABORALES
11	GESTIÓN DE LA CALIDAD EN SALUD
12	CURSOS DE REDACCIÓN Y ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS
13	INGLÉS

10. METODOLOGÍA

Se tendrá en cuenta las siguientes modalidades para las actividades de capacitación, sin que sea obligatoria la ejecución de dichas modalidades, sino, las más convenientes para la entidad y sus servidores:

1. Conferencias y video conferencias.
2. Curso de actualización o profundización
3. Seminarios, entendido como la reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.
4. Capacitación/taller en el puesto de trabajo, también denominado como adiestramiento o entrenamiento, para lograr un mayor impacto individualizado.
5. Diplomados presenciales/ o virtuales.

Para el desarrollo de las capacitaciones se podrá hacer uso de las diferentes mediaciones, entre otras, video conferencias, web conferencias, cursos virtuales presenciales, propendiendo por la incorporación y aprovechamiento del uso de las tecnologías de la información y la telecomunicación TIC's.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN "PIC"				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 20 - 03	

11. EVALUACIONES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, tanto el material del programa, como de la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir al área de Talento Humano las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación, las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

12. FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se introduce el concepto de Competencias Laborales en la Administración Pública, para desempeñar un empleo Incluyendo los requisitos de estudios y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio público, las cuales deben ser coherentes con el contenido funcional de empleo.

13. RESPONSABILIDADES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Está a cargo del área de Talento humano, las siguientes responsabilidades:

- a. Ejecutar las actividades del programa de inducción y reinducción, incluyendo la coordinación de la realización de la inducción en el puesto de trabajo, que será ejecutada por el jefe funcional del empleado, quién será el responsable de esta última.
- b. Ejecutar las actividades programa de capacitación.
- c. Liderar para la proyección anual, un proceso participativo y todos los funcionarios en el que cada área proyecte las necesidades de capacitación, soportando los objetivos del área, las metas propuestas y los resultados de la Evaluación del desempeño.
- d. Recibir las soluciones de permisos de capacitación y autorizarlos, previo al visto bueno de los jefes inmediatos o funcionales, para participar en cursos, seminarios, congresos y otros eventos.
- e. Controlar la recepción de los certificados de asistencia a los funcionarios que han obtenido permiso de capacitación y además deberá garantizar la socialización de los contenidos del curso con los compañeros del área de trabajo correspondiente.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 1 de 15

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISION

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Contenido

1. OBJETIVO	3
1.1. Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE	3
3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	3
3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones	4
4. RESPONSABILIDADES.....	5
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	5
5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:.....	5
5.1.2. Movilidad:	5
5.1.3. Permanencia:	6
5.1.4. Retiro:.....	7
5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:.....	7
6. FASES DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
6.1 FASE 1:.....	8
6.2 FASE 2:.....	9
6.3 FASE 3:.....	10
6.4 FASE 4:.....	10
7. VACANTES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL ZARZAL E.S.E VALLE DEL CAUCA A LA VIGENCIA 2020:.....	12
9. BIBLIOGRAFÍA.....	14
10. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA.....	14

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes y previsión tiene por objetivo, 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.

1.1. Objetivos Específicos

- a) Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- b) Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- c) Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en el Hospital San Rafael, en cuanto a:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

3.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1) Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

2) Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

3) Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4) Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

5) Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

4. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al responsable del área de Talento Humano del Hospital San Rafael o a quien haga sus veces.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

El funcionario de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin.

Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y ajustado por el Hospital San Rafael, mediante el cual se relaciona en el Formato Plan Anual de Vacantes.

5.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo:

5.1.1. Selección:

Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente.

La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

5.1.2. Movilidad:

Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

del empleo a cubrir.

De acuerdo con el artículo 2.2.5.9.2 del citado Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

En cuanto a los traslados internos en la Entidad, estos se deberán a dos factores primordialmente: **i.** Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Director General. **ii.** Cuando se generen cambios por promoción al interior de la Entidad, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

5.1.3. Permanencia:

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

institucional.

Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación

d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.1.4. Retiro:

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para el Hospital San Rafael solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

5.2 Metodología de Provisión a Mediano Plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la Entidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	PÁGINA: 8 de 15	

La gestión del talento humano es concebida como el punto de apoyo a los demás procesos de la organización; en consecuencia se inicia con el proceso de provisión del recurso humano, que involucra acciones de captación, reclutamiento y selección.

DEFINICIÓN PROCESO DE PROVISIÓN

Es el procedimiento mediante el cual, se ejecutan una serie de actividades relacionadas con el arte de captar, definir, escoger el talento humano idóneo para cubrir los requerimientos de la organización.

AREAS CLAVES

Las áreas claves que intervienen en el proceso de provisión del talento humano son las siguientes:

- La planeación estratégica
- El reclutamiento
- La selección
- Contratación

6. FASES DE PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 FASE 1:

PLANEACIÓN

Es el proceso de anticiparse y prever el movimiento de la gente hacia dentro, dentro de y hacia afuera de una organización.

PROPOSITOS

- Es usar el recurso humano con efectividad
- Contar con el número requerido de personas con la capacidad para ocupar los puestos cuando y donde se presenten las vacantes.

ELEMENTOS DE LA PLANEACION ESTRATEGICA

La planeación estratégica comprende una serie de elementos que se plasman en el plan estratégico de recursos humanos, a continuación los elementos que intervienen en el proceso de planeación: la filosofía, la visión, la misión y los objetivos estratégicos

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Elementos

FILOSOFIA

La filosofía incluye:

- **Credo.** Conjunto de postulados o creencias que orientan la conducta de la organización.
- **Valores.** Pautas de conductas o principios que definen la actuación de los individuos en la organización, deben convertirse en actitudes y conductas, además ser compartidos y practicados por todos los miembros de la empresa.
- **Visión.** Enunciado que describe el estado deseado en el futuro. Provee dirección y forja el futuro de la organización estimulando acciones concretas en el presente.
- **Misión.** Definición amplia del propósito de la organización de recursos humanos y la descripción del negocio a que se dedica en la organización.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Resultados específicos que se desean alcanzar por la organización de recursos humanos, deben ser medibles cuantificables a un tiempo para lograr la misión.

6.2 FASE 2:

RECLUTAMIENTO

Es el conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales, calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Luego de tener los objetivos estratégicos definidos, y la información de las vacantes disponibles se procede a activar la fase nº 2. En ella intervienen los siguientes elementos:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Elementos

- **Detección de necesidades.** Surge de la línea (gerencia necesitada), y está atada a los objetivos estratégicos del negocio (crecimiento, expansión, promociones, ascensos, rotación, ausentismo, despidos y jubilaciones)
- **Requisición del puesto.** Es una forma que debe ser presentada por el gerente que requiere el personal. Es el proceso de oficializar ante la organización de recursos humanos el requerimiento del personal.
- **Descripción del puesto.** La descripción del puesto, es la descripción escrita de los deberes responsabilidades y condiciones de trabajo de un puesto determinado.
- **Búsqueda del candidato.** En este paso se debe decidir a través de qué medios se va a valer para atraer a los candidatos a la organización (aviso en periódicos y revistas especializadas, agencias de reclutamiento, contacto con Escuelas, Colegios Técnicos, Universidades.

6.3 FASE 3:

CONTRATACION

Es la decisión final realizada por el gerente general o presidente de la organización, quien indica si contrata o no al candidato. Así mismo, el aspirante decide si acepta el puesto/ cargo.

Elementos

- **Oferta salarial.** Este paso contempla, si la decisión es contratar al candidato el presidente informa a la organización de recursos humanos para que esta elabore el paquete salarial que abarca, oferta salarial y paquete de beneficios socioeconómicos.
- **Ingreso.** El paso, se refiere a preparar el ingreso del nuevo trabajador seleccionado a los sistemas de la organización.

6.4 FASE 4:

SELECCION

Es el proceso de definir, determinar escoger o elegir dentro de la terna de aspirantes

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1					
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN					
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	PÁGINA: 11 de 15	

quien es el candidato idóneo para cubrir la vacante requerida en la organización.

Elementos

- **Solicitud de empleo.** La solicitud de empleo es importante, porque además de ser el primer documento informativo del expediente del trabajador significa un (Inventario biográfico del solicitante, una guía para la entrevista, un auxiliar en planeación y ejecución de las diferentes etapas del proceso selectivo).
- **Análisis de solicitud de empleo.** Es la actividad de analizar la actividad que el aspirante colocó en la planilla de solicitud de empleo, con el objeto de que se inicie el procedimiento selectivo y se revisen sus credenciales.
- **Entrevista inicial.** Es el paso inicial o preliminar en el proceso de selección y tiene como objetivo descartar a los aspirantes que no reúnan el mínimo de los requisitos indispensables como son: (edad, sexo, presencia y otros). Es conveniente mencionar que esta entrevista la realiza un especialista de la organización de recursos humanos de la empresa.
- **Pruebas de empleo.** Se emplean para obtener información sobre las habilidades, aptitudes, personalidad y otros datos que ayudan a formarse un criterio de cada uno de los aspirantes, que permita tomar decisión lo más acertada posible.
Las pruebas pueden ser: papel y lápiz, es decir escritas, demostración práctica, psicométricas, y psicológicas
- **Segunda entrevista.** Es el encuentro entre el entrevistador y el entrevistado, usualmente esta entrevista es más técnica, la realiza el cuerpo gerencial del área requirente. Esta entrevista le da la oportunidad al entrevistador de escudriñar, sondear información acerca de: capacidad de retención, organización, inteligencia, y el potencial del candidato; que le den elementos para tomar decisión asertiva.
- **Examen médico.** El fin principal, es conocer si el candidato es apto para desempeñar la vacante o si padece alguna enfermedad que pueda interferir con el desenvolvimiento de las actividades que involucran el puesto de trabajo.
- **Entrevista final.** Es el contacto con la máxima autoridad de la organización, usualmente es más una conversación personal, averigua más del aspirante como persona que otra cosa, de este contacto depende si el gerente decide

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

contratar al aspirante o no.

7. VACANTES DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL ZARZAL E.S.E VALLE DEL CAUCA A LA VIGENCIA 2020:

CARGO	No. Cargos
Médico Especialista Ginecólogo	2
Médico Especialista Anestesiólogo	1
Médico Especialista Traumatólogo	1
Médico General	2
Profesional Especialista. Área de la Salud	1
Enfermero	1
Odontólogo	1
Psicólogo	1
Auxiliar Área de la Salud (Enfermería)	11
Auxiliar de Salud Familiar	1
Auxiliar Área de la Salud (Promotoras)	8
Auxiliar Administrativo	1
Técnico Administrativo	1
Tecnólogo Laboratorio Clínico	1
Técnico Área de la Salud (Imágenes)	1
TOTAL	34

NIVEL	TOTAL	
ASISTENCIAL	21	62%
TECNICO	3	9%
PROFESIONAL	10	29%
TOTAL	34	100%



PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN

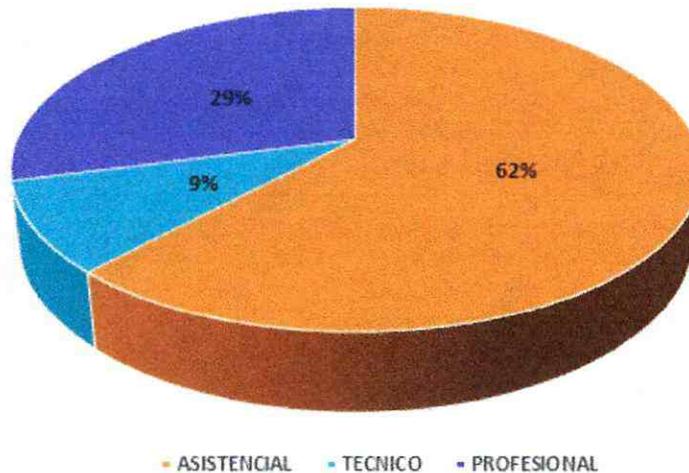
CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 13 de 15



8. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital San Rafael, 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, el Hospital San Rafael, 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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

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.

9. BIBLIOGRAFÍA

Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP *"LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES"*.

10. REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos del Hospital San Rafael es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe *"Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*.

Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe ***"Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"***.

Decreto 1083 de 2015

"Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax. 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaldepartamentalsanrafael@hotmail.com

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1					
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN					
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	PÁGINA: 15 de 15	

políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

Decreto Ley 785 de 2005

“El presente decreto establece el sistema de nomenclatura, clasificación de empleos, de funciones y de requisitos generales de los cargos de las entidades territoriales.”

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	3
3. ALCANCE	3
4. MARCO LEGAL.....	3
5. DEFINICIONES	4
6. RESPONSABLE	5
7. CONTENIDO	5
8. DIAGNOSTICO.....	9
9. COMPONENTES	9

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

1. INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el proceso de Gerencia del Recurso Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el plan de Bienestar social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar social pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios del Hospital San Rafael, frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, el Hospital San Rafael y los Organismos involucrados con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

2. OBJETIVO

Alcanzar un alto nivel de bienestar Social para los funcionarios de por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

3. ALCANCE

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de: De Elección Popular, en Carrera Administrativa, en Provisionalidad y los de Libre Nombramiento y Remoción.

4. MARCO LEGAL

- a. Decreto Ley 1567/ 98
- b. Ley 489/98
- c. Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33
- d. Ley 909 de 2004
- e. Ley 760/05

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

5. DEFINICIONES

Bienestar Social Integral:

Es tener calidad de vida, entendiéndose por calidad de vida la satisfacción integral de las necesidades humanas básicas.

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y Desarrollo

Programa de Bienestar Laboral:

Deben ser entendidos como 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.

El programa de Bienestar comprende: La protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Protección y Servicios Sociales

A través de este componente se debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Clima Laboral:

Ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma.

Es una dimensión de la calidad de vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

Cultura Organizacional:

Se define como el conjunto de valores (lo que es importante) creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos de los integrantes de una organización.

La cultura se traduce en valores, o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan con ritos, procedimientos,

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1					
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL					
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	PÁGINA: 5 de 10	

costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Cambio Organizacional:

Se entenderá como la transición entre una situación presente a una deseada (percibida como mejor que la actual) consiste en moverse desde un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un periodo de inestabilidad o desequilibrio.

6. RESPONSABLE

Alta Dirección
 Líder de Programa (Recursos Humanos) Servidores Públicos

7. CONTENIDO

El Plan de Bienestar e se circunscribe a varias áreas, ellas son:

Protección y Servicios Sociales

A través de este componente, se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- a. Deportivos ,recreativos y vacacionales
- b. Promoción y Prevención de la Salud
- c. Artísticos y Culturales
- d. Capacitación informal en artes o artesanías
- e. Promoción de programas de vivienda
- f. Educación Formal

Estos programas deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por las diferentes entidades especializadas de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional del Ahorro) así como por los empleados con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Calidad de Vida Laboral:

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales la Secretaria General y Desarrollo Administrativo debe trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos.

Por lo anterior la Secretaria General y Desarrollo Administrativo o quien haga sus veces debe intervenir los siguientes campos:

En aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad intervenir en los siguientes campos.

- g. Medición del Clima Laboral
- h. Evaluación de la Adaptación al cambio organizacional y realización de las acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida.
- i. Preparación de Prepensionados para retiro del servicio
- j. Identificación de la Cultura Organizacional
- k. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo.

Medición del Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Administración Municipal.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias laborales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del manejo del Bienestar Social laboral puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales.

Las principales variables de intervención están contenidas en el instrumento propuesto por la DAFP en el documento "La Calidad de Vida Laboral para una cultura de lo Público: Instrumentos para su gestión". Se puede emplear esta o un

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

instrumento diferente, lo importante es que el propósito sea el mismo cualificar en la práctica el clima laboral.

Las variables que se tendrán en cuenta para intervenir el clima laboral son:

Orientación Organizacional:

Claridad de los servidores públicos sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Administración del Talento Humano:

Nivel de percepción de los servidores públicos sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de estos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Estilo de Dirección:

Se refiere a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar al grupo de trabajo hacia la consecución de los objetivos institucionales.

Comunicación e Integración

Orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la Administración Municipal.

Trabajo en Equipo

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

Capacidad Profesional

Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

Medio Ambiente Físico

Las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, orden, aseo, mantenimiento locativo) y que en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Una vez realizada la medición del clima laboral, el grupo o entidad que la realice deberán presentar en forma ágil los resultados a la alta dirección, y de manera inmediata empezar a definir estrategias de intervención frente a las variables que presentan debilidades, dichas estrategias deben contar con el apoyo de la alta dirección para su optima implementación.

Adaptación al cambio Organizacional

Se refiere principalmente a los cambios que se tienen o debe tener la Administración Municipal como consecuencia a las reformas organizacionales. La alta dirección como responsable de este proceso deberá tener en cuenta principalmente tres aspectos:

1. Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que la administración municipal esté en condiciones de cumplir mejor la misión encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos.
2. Todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de la Administración Municipal están alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten.
3. Con frecuencia el cambio (traslados asignación de nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que la Secretaria General y Desarrollo Administrativo debe implementar estrategias adecuadas para que dichos cambios se puedan realizar en forma efectiva y saludable.

La Administración Municipal en cabeza de La Secretaría de Desarrollo Humano debe posterior a la reforma organizacional, realizar las mediciones que se requieran para identificar aspectos neurálgicos de intervención, de manera que dicho proceso se realice en las mejores condiciones de beneficio para los servidores públicos y la entidad.

Preparación de Prepensionados para el Retiro del Servicio

Le corresponde a la Administración Municipal brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad el tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos que siempre se deben trabajar están:

- l. Posibilidad de realización de actividades nuevas
- m. Posibilidad de mejorar y cualificar las relaciones familiares

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

- n. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos
- o. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares
- p. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

8. DIAGNOSTICO

De acuerdo a la siguiente encuesta de necesidades, que se debe distribuir con todos los servidores públicos del hospital Departamental San Rafael en el formato actualización de datos, permitirá contar con un listado de actividades propuestas que se anexan a este diagnóstico: ANEXO 1

9. COMPONENTES

El Plan de Bienestar está dividido por componentes que se contemplan al momento de diseñar y ejecutar, estos son:

- 9.1. CELEBRACIONES E INTEGRACIONES:** Uno de los componentes importantes de esta Plan contempla las celebraciones de las fechas especiales, para ello se cuenta con un calendario donde se establece las fechas en las que se llevara a cabo las celebraciones. Además, estas actividades son supervisadas y discutidas en el Comité de Bienestar.

CRONOGRAMA DE CELEBRACIONES		
Celebración	Descripción	Fecha
Cumpleaños	Los últimos días de cada mes se hará un reconocimiento a los Funcionarios que hayan cumplido años ese mes.	Últimos días de cada mes.
Día de la Mujer	Se hará un reconocimiento a todas las Funcionarias que componen la Administración Municipal.	A disposición del Comité.
Día de la Familia	Se conmemorara esta fecha con una celebración con todos los Funcionarios de la Administración.	A disposición del Comité.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Día de la Secretaria	Se realizara una integración con todas las Funcionarias que se desempeñan como Secretarias.	A disposición del Comité.
Día del Hombre	Se realizara una integración con todos los Funcionarios que se desempeñan.	A disposición del Comité.
Novena de Navidad	Se realizara una integración con todos los Funcionarias.	A disposición del Comité.
Celebración de Navidad y Fin de Año	Se realizara una Integración con todos los Funcionarios de la Administración Municipal para celebrar esta fecha.	A disposición del Comité.

Las Celebraciones mostradas anteriormente son únicamente una muestra de las actividades que se pueden aplicar en el transcurso del año 20120, las actividades que el Comité de Bienestar Social considere adicionar o suprimir estará en sus funciones y competencias.

Además de la celebración de fechas especiales se harán integraciones de índole recreativa y turística, previamente discutidas y aprobadas en el comité de Bienestar.

Por ser actividades que dependen de variables externas (Disponibilidad de Tiempo, Recursos) a este programa no se incluye un listado de ellas, tampoco se indican fechas probables para su ejecución. El manejo directo de estas queda a disposición del Comité.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

ANEXO 1

ENCUESTA DIAGNÓSTICO

NECESIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Para la Dirección de Gestión Humana es muy importante el bienestar de sus servidores públicos, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Social e incentivos, para la vigencia 2020.

DATOS GENERALES

Seleccione:

1. Dependencia _____
2. Género: Femenino___ Masculino ___
3. ¿En qué nivel se encuentra dentro del Instituto?:

Asesor	
Directivo	
Profesional	
Técnico	
Asistencial	
Trabajador Oficial	

4. ¿Su nivel dentro de la entidad se encuentra acorde a su formación académica actual?

Sí___ No___



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 2 de 15

5. Estado civil:

Soltero	
Casado	
Viudo	
Separado	
Unión libre	

6. ¿Tiene Hijos?: Sí___ No___

7. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿en qué rango de edad se encuentra?:

Edades	N°
0 a 23 meses	
2 a 5 años	
6 a 12 años	
13 a 17 años	
Mayor de 18 años	

8. Antigüedad en la entidad

Menos de 1 año	
1 a 5 años	
6 a 10 años	
11 a 15 años	
16 a 20 años	
Más de 20 años	

9. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia)

Sí___ No___



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nít: 891900441-1



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 3 de 15

NIVEL PERSONAL

10. ¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de Bienestar Social?

Utilizar el tiempo libre	
Ampliar o fortalecer amistades	
Desafío y Competición	
Práctica del deporte	
Práctica de actividad de autocuidado	
Disminuir Stress	
Compartir con la familia	
Otra ¿Cuál?	

11. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

Carga laboral	
No tiene tiempo	
Las actividades no son de su gusto	
Su jefe inmediato no le da autorización	
Otra ¿Cuál?	

12. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

Actividades Deportivas

Deporte Individual:

Tenis	
Ajedrez	
Natación	
Tenis de Mesa	
Otra ¿Cuál?	



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO: P-GDG 01 VERSIÓN: 2 FECHA: 01/02/2014 TRD: 24-07 PÁGINA: 4 de 15

Deporte colectivo:

Fútbol	
Voleibol	
Baloncesto	
Bolos	
Caminatas	
Otra ¿Cuál?	

Deportes Autóctonos:

Rana	
Mini-tejo	
Tejo	
Otra ¿Cuál?	

Actividades Culturales

Danzas	
Teatro	
Coros	
Música	
Talleres manuales	
Cine	
Otra ¿Cuál?	

Actividades de Autocuidado

Aeróbicos	
Yoga	
Pilates	
Zumba	
Rumba	
Otra ¿Cuál?	



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO: P-GDG 01 VERSIÓN: 2 FECHA: 01/02/2014 TRD: 24-07 PÁGINA: 5 de 15

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

13. ¿Participaría en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?

Jornadas de vacunación	Sí___	No___
Jornadas de tamizajes	Sí___	No___
Semana de la salud	Sí___	No___
Higiene oral	Sí___	No___
Donación de sangre	Sí___	No___

NIVEL FAMILIAR

14. Seleccione las actividades en las que le gustaría participar con su familia y sus hijos menores de 18 años (Casado: Esposa e Hijos – Soltero: Padres):

Actividades Deportivas

Deporte Individual:

Tenis	
Ajedrez	
Natación	
Tenis de Mesa	
Otra ¿Cuál?	

Deporte colectivo:

Fútbol	
Voleibol	
Baloncesto	
Bolos	
Caminatas	
Otra ¿Cuál?	

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

Actividades Recreativas

Día del Niño	
Vacaciones recreativas	
Halloween	
Novenas	
Día de la Familia	
Aprendiendo a ser padres	
Otra ¿Cuál?	

Actividades Culturales

Danzas	
Teatro	
Coros	
Música	
Exaltación festividades autóctonas de la región	
Ferias Gastronómicas	
Talleres manuales	
Cine	
Otra ¿Cuál?	

NIVEL ORGANIZACIONAL

15. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 10, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 10 la última).

a) Actividades Deportivas	
b) Actividades Recreativas	
c) Actividades Culturales	
d) Actividades de Autocuidado	
e) Clima Laboral	
f) Programas de Promoción y Prevención de la Salud	
g) Conferencias y Charlas Motivacionales	
h) Prepensionados	
i) Ferias de Vivienda	
j) Actividades de Integración Familiar	

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

SISTEMA DE ESTÍMULOS (Programa de Bienestar Social).

16. Califique de 1 a 5, siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo:

ÍTEMS	1	2	3	4	5
¿Conoce el Sistema de Estímulos?					
¿El Sistema de Estímulos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad?					
¿El Sistema de Estímulos actuales de la entidad, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?					
¿El Programa de Bienestar Social actuales contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo?					
¿Considera que la Entidad, al realizar diferentes actividades de Bienestar Social, busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores?					
¿Está de acuerdo con el Sistema de Estímulos que otorga la entidad?					

¡Muchas gracias por su colaboración!

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
Subcomponentes y categorías de la política de GETH.....	7
4. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	11
4.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.....	11
4.2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano.....	12
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	13
6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	18
7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	18

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Función Pública, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo propuesto.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores 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.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

2.2. Objetivos específicos

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.

3. MARCO CONCEPTUAL

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional.

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – 2209914, Fax: 106, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

hospitalsanrafaeldezarzal@telecom.com.co - hospitaidepartamentalsanrafael@hotmail.com

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:

Modelo integrado de gestión estratégica de recursos humanos



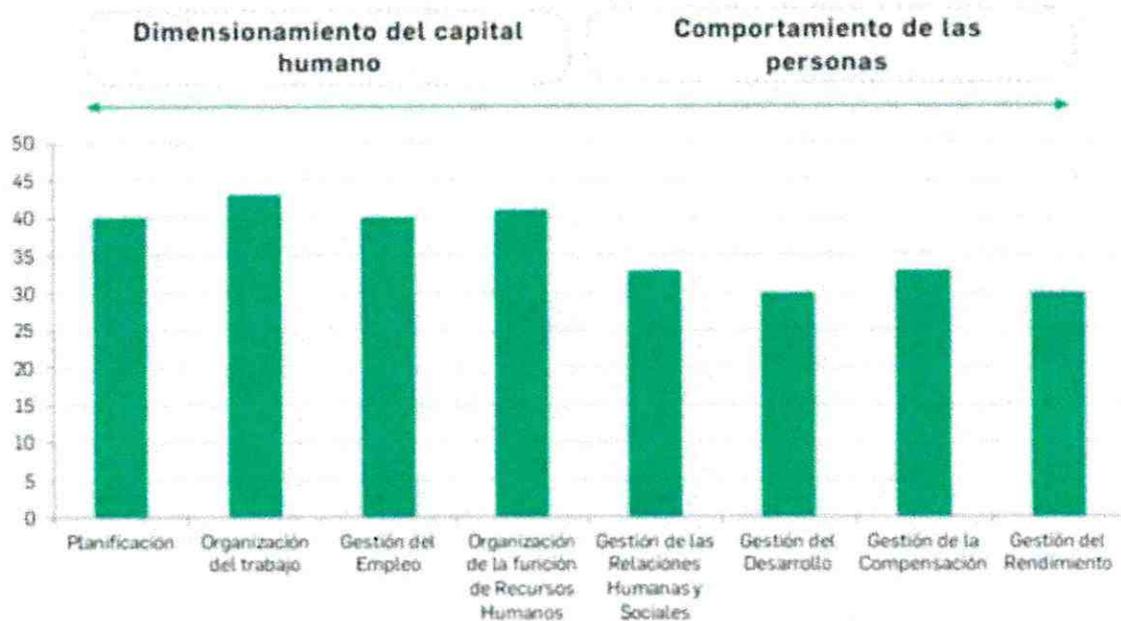
La estructuración de este modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público mediante su impacto en dos áreas básicas: dimensionamiento — tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano y comportamiento de las personas.



Estas conductas dependen de dos variables que las políticas de talento humano deben activar:

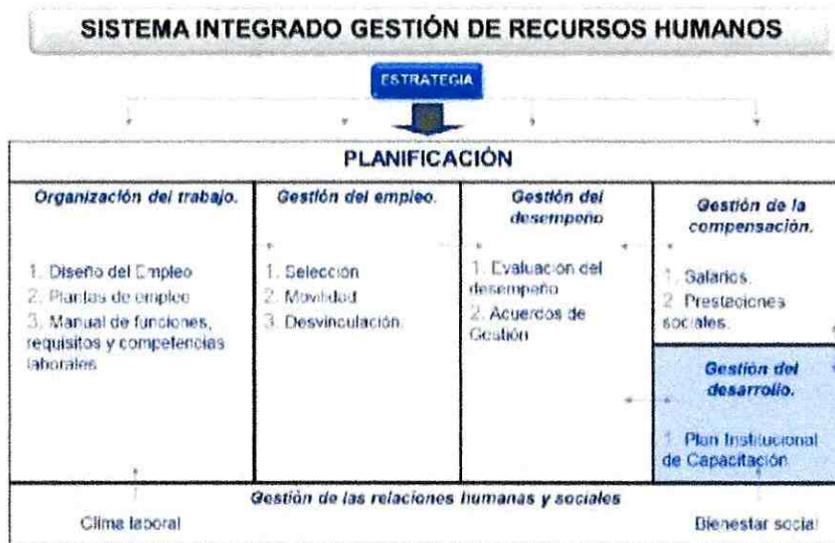
- La posesión de las competencias idóneas para la posición
- Un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario

El desarrollo de los subsistemas que componen el índice de desarrollo del servicio civil generará un resultado a través de su impacto en las dos áreas de creación de valor, como se puede observar en la siguiente gráfica

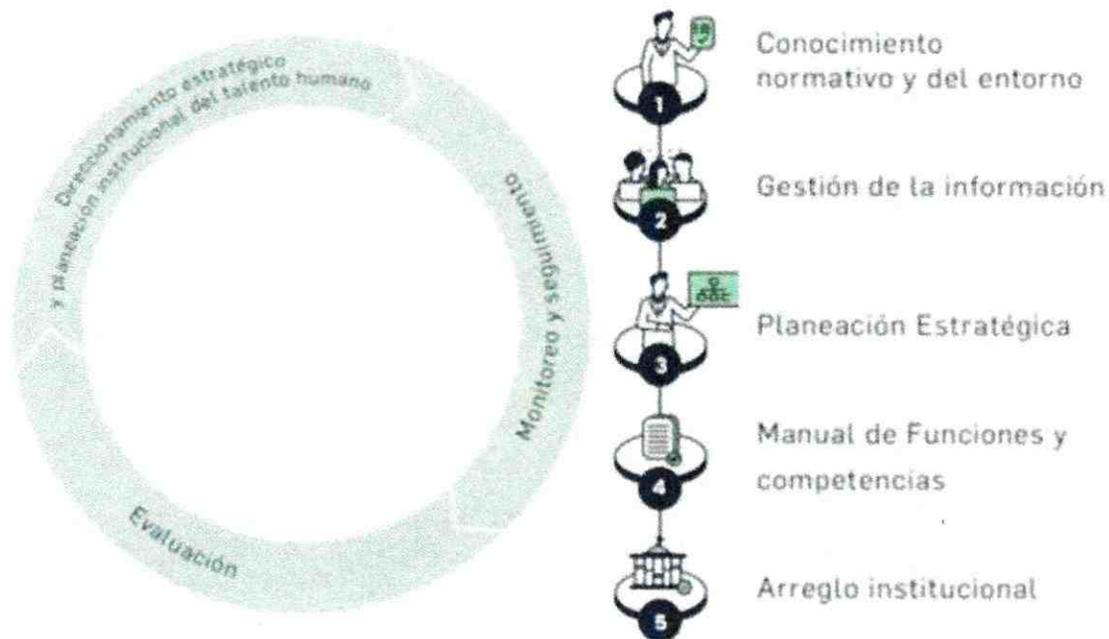


SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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 los siguientes subsistemas:



Subcomponentes y categorías de la política de GETH



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

METODOLOGÍA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico de la Función Pública, Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

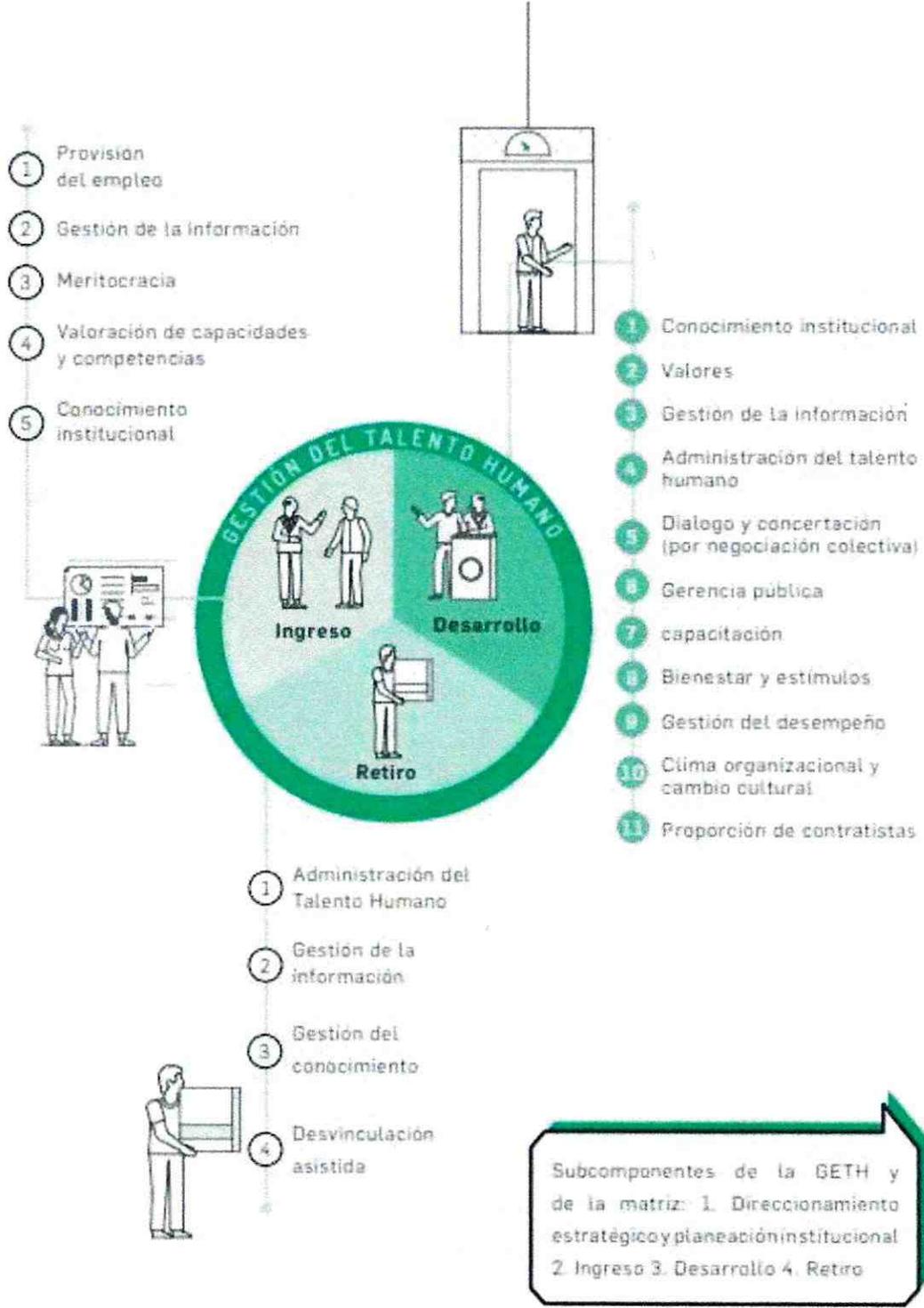
Necesidades prioritarias en talento humano en el siglo XXI





PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	PÁGINA: 10 de 18
-------------------------	-------------------	--------------------------	-------------------	-------------------------



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

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

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el proceso de gestión administrativa la cual comprende gestión del talento humano, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Los documentos se encontrarán anexos del presente Plan Estratégico para cada vigencia en el sistema de Gestión de la Entidad.

Adicionalmente, para continuar con el proceso de la planeación estratégica de Gestión del Talento Humano, se tiene en cuenta factores internos y externos que influyen en la Entidad y por ende en la gestión del talento humano para el logro de las metas e iniciativas institucionales.

4. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

4.1. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

- **MISIÓN DE LA ENTIDAD**

Somos una Empresa Social del Estado que garantiza la prestación de servicios de salud y medicina de primer y segundo nivel de atención a la comunidad Zarzaleña, así como su área de influencia y municipios circunvecinos, la cual promueve la práctica de hábitos saludables y desarrolla procesos de recuperación de la salud, contribuyendo al bienestar y desarrollo de nuestra comunidad. Contamos con una infraestructura humana y tecnología adecuada para satisfacer las necesidades de nuestra población, con el compromiso de ser cada día más eficientes, eficaces y efectivos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

- **VISIÓN DE LA ENTIDAD**

Prestamos servicios de salud de baja y mediana complejidad, se cuenta con talento humano calificado para prestar una atención humanizada garantizando con esto apuntar a tener el liderazgo en el Departamento del Valle del Cauca, reconocidos por su excelencia en el servicio y la satisfacción de sus usuarios, competitiva y sostenible con adecuada infraestructura física, tecnológica y sistemas de información.

4.2. Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

- **Visión de Gestión del Talento Humano**

Establecer para el recurso humano las técnicas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan desarrollar sus funciones en procura del cumplimiento de las metas estratégicas del instituto.

- **Misión Gestión del Talento Humano**

En el 2020 el grupo humano que hace parte del Hospital San Rafael será ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano frente a las demás entidades prestadoras de salud contando con recurso humano calificado y con atención eficiente de la ciudadanía.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 13 de 18

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> * Mediciones previas * Detección de necesidades * Plan Nacional de Desarrollo * Planeación Estratégica de la Entidad. * Objetivos Institucionales y de Calidad * Metas Establecidas 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Proyectos * Planes * Programas * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de previsión y plan anual de vacantes
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Planta de personal * Manual de funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Estructura * Planta de personal * Manual de funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos. * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Estructura de la entidad con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Departamento.	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Selección (Mérito) * Situaciones Administrativas * Preparación pre-pensionados 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, * Procedimiento de retiro. * Tramite a solicitudes de situaciones administrativas, * Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre - pensionados 	<ul style="list-style-type: none"> * Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, * Procedimiento de retiro * Selección (Mérito) * Situaciones Administrativas * Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	*Evaluación del Desempeño *Acuerdos de Gestión	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño * Procedimiento de evaluación del desempeño y calificación de servicios, * Sistema tipo de la evaluación de desempeño del departamento y * Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado * Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. Acuerdos de Gestión * Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. * Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado	*Normativa Vigente * Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios * Formatos establecidos a través del acuerdo No. 565 de 2016 proferido por la CNSC para el desarrollo de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E.
VALLE DEL CAUCA
Nit: 891900441-1



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CÓDIGO: P-GDG 01

VERSIÓN: 2

FECHA: 01/02/2014

TRD: 24-07

PÁGINA: 16 de 18

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO

Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente y expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública	*Compensación salarial y prestacional * Reajuste salarial por inflación a nivel nacional.	Se realiza por medio de: * Procedimiento de Nómina * Procedimiento de seguridad social y parafiscales. * Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y * Demás normatividad vigente.	* Normatividad Vigente * Procedimiento de Nómina y * Procedimiento de seguridad social y parafiscales

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Que Tengo?
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004	*Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo	Se realiza por medio de: *Sensibilización * Detección de necesidades de Capacitación por área. * Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. * Convenios * Inducción Reinducción * Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos * Sensibilización * Publicación	* Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad.
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	*Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: * Detección de necesidades. * Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos). * Caja de compensación - ARL *Presentación para aprobación *Sensibilización *Publicación	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB y el Sistema de Gestión de la Entidad

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1				
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
	CÓDIGO: P-GDG 01	VERSIÓN: 2	FECHA: 01/02/2014	TRD: 24-07	

6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad. Esto se evidencia en el aplicativo de gestión del Departamento, en el cual se han establecido los siguientes objetivos y responsables:

#	Objetivo Específico	Responsable
1	Actualizar el plan estratégico del recurso humano.	Alta dirección/Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Departamento.	
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	
5	Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.	
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Departamento.	

7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El Hospital San Rafael ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG (Autodiagnóstico)
- Auditorías internas
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP