



TALENTO HUMANO

MECI 1000:2014



MODELO INTEGRADO DE
PLANEACION Y GESTION

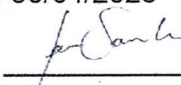
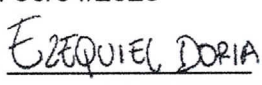
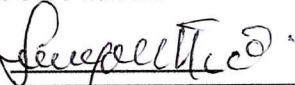
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: LG-07-OD

PÁGINA: Página 1 de 22

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025 E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA



Elaboró: JOSE SANCHEZ NARVAEZ	Revisó: EZEQUIEL DORIA LLORENTE	Aprobó: LEOANIS GONZALEZ MARTINEZ
Cargo: Jefe Talento Humano	Cargo: Planeación Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 30/01/2025	Fecha: 30/01/2025	Fecha: 30/01/2025
Firma: 	Firma: 	Firma: 

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 1 de 22	

 ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL NIT: 800204153-7 Cra 26 N° 17-124 Tel 094-7735742 - FAX 094-7739510 Barrio San Pedro	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 2 de 22

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

1. Justificación
2. Objetivos.
 - 2.1 Objetivo General.
 - 2.2 Objetivos Específicos.
3. Alcance.
4. Direccionamiento Estratégico de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA.
 - 4.1 Línea estratégica identificada para la elaboración del plan.
 - 4.2 Política de Talento Humano.
 - 4.3 Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano.
 - 4.4 Estrategias identificadas para la elaboración del plan.
5. Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2025.
6. Directrices de la Alta Dirección.
7. La manera en que el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano aporta al cumplimiento De los objetivos institucionales, la misión y la visión.
8. Logros esperados para la actual vigencia.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 2 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014
			
			MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: LG-07-OD
		PÁGINA:	Página 3 de 22

INTRODUCCIÓN

1. JUSTIFICACION

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan Estratégico y el Plan Anual de Gestión, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

En el Plan se presenta una breve reseña histórica, las funciones establecidas en el Decreto 2462 de 2013, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Recursos Humanos.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo, para alinearlas con las de la entidad, definiendo un plan operativo en dichas temáticas, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 3 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 4 de 22

2. OBJETIVOS

2.1 General

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

2.2. Específicos

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 4 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 5 de 22

- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA para la vigencia 2025.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA y sus colaboradores.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA

✓ VISIÓN

El Hospital San Vicente de Paul de Lorica, implementara e impulsara un modelo integral de atención, enfocado en nuestros pacientes y colaboradores, fundamentado en la humanización de los servicios de salud, convirtiéndose en el año 2034 en piloto de atención departamental a la vanguardia de tratamientos, diagnósticos, cuidados y tecnología, retomando así la confianza de la ciudadanía y las partes interesadas en sus servicios.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 5 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 6 de 22

✓ MISIÓN

Somos una empresa social del estado, prestadora de servicios de salud del municipio de Lorica-Córdoba, reconociendo a los usuarios y habitantes del bajo Sinú como nuestra razón de ser, ofreciendo los servicios de salud de mediana complejidad, enfocados a la atención integral del usuario, su familia y la comunidad. Siendo prioridad la seguridad del paciente y la satisfacción de las necesidades de su salud con criterios de eficiencia, eficacia, principios morales, éticos y de calidad, con el apoyo de un equipo humano altamente capacitado y con las competencias adecuadas para la prestación del servicio.

✓ PRINCIPIOS CORPORATIVOS

Entendemos a nuestros usuarios como el factor más importante de nuestro accionario institucional y lo identificamos como personas plenas de derechos, por lo que nuestros esfuerzos se encaminan a satisfacer sus necesidades integrales en salud y sobrepasar sus expectativas.

Entendemos el talento humano de nuestra empresa como el factor dinamizador de nuestro mejoramiento continuo, en el cual se fundamenta toda la estrategia de la organización.

✓ VALORES

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre en favor del interés general

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 6 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 7 de 22

DILIGENCIA: Cumpló los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

LEALTAD: Es anteponer en cada una de sus actuaciones, el compromiso por los intereses del hospital por encima de cualquier otro.

ORGULLO: Es la manifestación del cariño y admiración por la incesante búsqueda del logro de la misión del hospital ante la comunidad y ante los demás integrantes de la familia del Hospital San Vicente de Lórica

RESPETO: Es expresar nuestras opiniones, pensamientos y sentimientos de forma adecuada y en el momento oportuno, sin faltar ni negar los derechos de las otras personas.

INSPIRACION: La continua búsqueda por no hacer lo mismo siempre buscando la innovación para el mejor servicio del hospital antes sus usuarios.

CALIDAD: Es la satisfacción y superación de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y su familia a través de la accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad en la prestación de los servicios de salud brindados por el Hospital de Lórica.

ASERTIVIDAD: Es expresar nuestras opiniones, pensamientos y sentimientos de forma adecuada y en el momento oportuno, sin faltar ni negar los derechos de las otras personas, buscando aportes valiosos para la solución de los problemas del hospital.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 7 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 8 de 22

❖ OBJETIVOS

- Fortalecer el desarrollo y direccionamiento estratégico de la entidad.
- Fortalecer un modelo de gestión del talento humano que genere satisfacción, motivación en el cliente interno.
- Fortalecer el Sistema de Información e Informática de la ESE, para un mejoramiento en la prestación del servicio y la toma de decisiones.
- Fortalecer la infraestructura de la ESE para lograr un mejoramiento, aumento de la prestación de servicio.
- Producir servicios de salud eficientes y efectivos que cumplan con las normas de calidad establecidas.
- Prestar los servicios de salud que la población requiera y que la Empresa Social, de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles pueda ofrecer.
- Garantizar mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera de la Empresa Social.
- Satisfacer los requerimientos del entorno, adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.
- Garantizar los mecanismos de la participación ciudadana y comunitaria acordes.
- Articular una adecuada defensa jurídica del hospital san Vicente de Paul.

❖ ESTRATEGIAS

- Actualización del direccionamiento estratégico, mediante revisión y modificación de planes, programas, modelo de procesos en lo que sea pertinente.
- Implementar Programas de humanización en los servicios, de incentivos y bienestar social.
- Actualización y re implementación de los sistemas de información el programa de gestión documental.
- Desarrollar proyecto para el mejoramiento de la capacidad tecnológica que incluya la renovación de equipos para los servicios actuales y los requeridos para la apertura de nuevos servicios.
- Desarrollar proyectos para el mejoramiento de la infraestructura para aumentar la productividad y los estándares de calidad.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 8 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 9 de 22

- Aumento de productividad con el fortalecimiento de los servicios existentes y creación de nuevos de acuerdo a las necesidades del entorno.
- Aumentar el nivel de cumplimiento de los estándares de acreditación, realizando priorización de los mismos.
- Implementación y seguimiento de un programa de saneamiento fiscal y financiero que permita la recuperación económica de la E.S.E.
- Fortalecer los procesos de facturación y prevención de glosas
- Mejoramiento de la gestión de la recuperación de cartera
- Fortalecimiento de la participación ciudadana, mediante el cumplimiento de mecanismos de rendición de cuentas, ejecución del plan anticorrupción, alianza de usuarios, que permitan a la comunidad participar en el mejoramiento del desarrollo del hospital.
- Implementación de un programa para la prevención del daño antijurídico y un programa para la defensa jurídica.

❖ POLITICAS INSTITUCIONALES.

✓ POLÍTICA INSTITUCIONAL.

El Hospital San Vicente de Paúl de lórica del tiene como política institucional el logro efectivo y eficiente de su misión a través del cumplimiento de sus planes y programas que buscan satisfacer con calidad los servicios prestados a los usuarios y lograr su auto sostenibilidad financiera.

✓ POLÍTICA ORGANIZACIONAL.

La ESE Hospital San Vicente de Paul se compromete a prestar servicios de segundo nivel de complejidad, enfocado a la población más pobre y vulnerable, los servicios se prestan teniendo en cuenta los planes obligatorios de salud definidos por el gobierno nacional y dentro del marco de la política departamental de prestación de servicios de la red pública, para la apertura y cierre de servicios el Hospital analizara que corresponde al tipo de complejidad, que exista demanda dentro de la región del Bajo Sinú y que teniendo en cuenta un estudio o análisis de costo beneficio es viable.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 9 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
			CODIGO: LG-07-OD PÁGINA: Página 10 de 22

✓ POLÍTICA DE HUMANIZACION

El Hospital San Vicente de Paul de Lorica se compromete a prestar una atención basada en los principios y valores institucionales (lealtad, orgullo, respeto, inspiración, calidad y asertividad). Brindando un trato digno al usuario en todos los momentos de su atención, ofreciéndole privacidad, seguridad y una adecuada comunicación de su estado de salud en su estancia hospitalaria.

✓ POLÍTICA DE LA CALIDAD

La ESE Hospital San Vicente de Paul está comprometida con la búsqueda constante de la satisfacción y superación de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y su familia a través de la accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad en la prestación de los servicios de salud brindados por el Hospital de Lorica.

✓ POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Lorica se compromete a fomentar una cultura de Seguridad del Paciente que permita minimizar la probabilidad de ocurrencia de un incidente o un evento adverso, adecuando las condiciones para un ambiente seguro; propiciando el compromiso del personal al reporte para el registro y gestión de eventos adversos, gestionado por el comité de seguridad del paciente y liderado por el Referente.

✓ POLITICA DE RIESGO

La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL tiene como política el monitoreo periódico de los riesgos que impidan o interfieran en el logro de los objetivos institucionales y que eficientemente puedan ser manejados para reducir o mitigar su impacto.

✓ POLITICA AMBIENTAL

La E.S.E. Hospital san Vicente de paúl de lorica se compromete a realizar una gestión integral de los residuos peligrosos y no peligrosos que se generan de manera rutinaria en la institución, esto con la finalidad de contribuir al mantenimiento de un ambiente

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 10 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 11 de 22

sano y saludable para nuestros colaboradores, usuarios, visitantes y comunidad en general.

✓ **POLITICA DE TECNOLOGIA E INFRAESTRUCTURA.**

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA – CORDOBA, se compromete a fortalecer la protección de la Salud y la Seguridad de los pacientes, operadores y todas aquellas personas que se vean implicadas de forma directa e indirectamente en la utilización de la Tecnología e infraestructura Hospitalaria.

✓ **POLITICA DE IAMI**

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA – CORDOBA es amigo de la mujer y la infancia para la cual considera necesario la aplicación de los 10 pasos de la lactancia feliz.

✓ **POLÍTICA DE NO REUSO.**

La ESE Hospital San Vicente de Paul garantiza que no se reúsan dispositivos médicos que por disposición del fabricante se determinen como de "un solo uso" durante la atención en salud de nuestros usuarios. En la ESE Hospital San Vicente de Paul solo se reusarán aquellos dispositivos cuya recomendación del fabricante, definan y ejecuten procedimientos basados en evidencia científica que demuestren que el re-procesamiento del dispositivo no implica reducción de la eficacia y desempeño para la cual se utiliza el dispositivo médico, ni riesgo de infecciones o complicaciones por los procedimientos para el usuario, con seguimiento a través de los comités institucionales.

✓ **POLITICA DE NO FUMADOR.**

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, proporcionara un ambiente libre de humo de tabaco para sus pacientes, visitas y trabajadores. Prohibiendo así el uso de cualquier clase de tabaco dentro de las instalaciones del hospital, edificios u oficinas adyacentes a la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL, incluyendo entradas, banquetas, pasillos y patios interno de la institución, apegándonos así al ARTICULO 19 DE LA LEY 1335 DEL 2009.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 11 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 12 de 22

4.1 Línea estratégica identificada para la elaboración del plan

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia – Empleo Público Fortalecido.

4.2 Política de Talento Humano

La ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA se compromete a implementar el Proceso De Planeación Del Talento Humano; con el fin de fortalecer las competencias, y dirigir al personal al logro de altos estándares de desempeño en la labor que desarrolla en la institución, como respuesta a las necesidades de los usuarios y su familia, a través de los planes institucionales (Planeación del Talento Humano, Plan Bienestar Social e Incentivos, Preparación para el retiro, Plan de Capacitaciones, Plan de Inducción y Reinducción, Evaluación del Desempeño, Medición e intervención de Clima Laboral, convenios interinstitucionales); fundamentado en el marco legal aplicable.

4.3 Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Oficina De Talento Humano Y Contratación De Personal, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos y planes del Grupo de Talento Humano son:

Proceso De Planeación Del Talento Humano: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 12 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
			CODIGO: LG-07-OD PÁGINA: Página 13 de 22

Plan De Capacitaciones (Fortalecimiento de Competencias): El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo

Plan de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

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

Sistema De Gestión Seguridad Y Salud En El Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

Administración de personal

La planta de empleos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA es de 98 empleos (Decreto 2463 de 2013), los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 13 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		mipg
			MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
		CODIGO:	LG-07-OD
		PÁGINA:	Página 14 de 22

Tabla. Empleos Planta de personal E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA por niveles

NIVELES	NUMERO
NIVEL DIRECTIVO	1
NIVEL ASESOR	4
NIVEL PROFESIONAL	28
NIVEL TECNICO	5
NIVEL ASISTENCIAL	58
TRABAJADORES OFICIALES	2
TOTAL	98
Base de datos: MANUAL DE FUNCIONES 2015 Y MODIFICACIONES POSTERIORES	

La E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA con corte a 31 de diciembre de 2024, contaba con un total de 27 vacantes definitivas, entendiéndose por éstas, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa; distribuidas como se indica a continuación:

NIVEL DEL EMPLEO	No. EMPLEOS
Asesor LNR	1
Profesional	5
Técnico	3
Asistencial	18
TOTAL	27

Con corte a 31 de diciembre de 2024, de los 98 cargos de la Planta de Personal establecida por el Acuerdo N° 006 de junio 14 de 2023, 27 empleos se encontraban vacantes y 71 empleos estaban provistos, así:

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 14 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
			CODIGO: LG-07-OD
		PÁGINA:	Página 15 de 22

NIVEL DEL EMPLEO	No. EMPLEOS VACANTES	No. EMPLEOS PROVISTOS
Directivo	0	1
Asesor Área Logística	1	1
Asesor Control Interno	0	1
Asesor Oficina Calidad	0	1
Profesional	5	23
Técnico	3	2
Asistencial	18	40
Trabajadores Oficiales	0	2
TOTAL	27	71

Evaluación del desempeño

Las diferentes dependencias de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA reportaron las evaluaciones de desempeño de los funcionarios al Grupo de Talento Humano, sobre la cual se realizó una consolidación y se archivó en cada hoja de vida respectiva.

4.4 Estrategias identificadas para la elaboración del plan

Basados en los procesos institucionales, el objetivo al cual apuntan las estrategias de este Plan Estratégico es “ Fortalecer la capacidad institucional de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA mediante definición de políticas, gestión de los recursos, la asesoría jurídica, la administración de TIC, la operación interna de la entidad, así como la aplicación de mecanismos de evaluación y control para incrementar los niveles de productividad institucional y asegurar la prestación del servicio a los usuarios”.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 15 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
			CODIGO: LG-07-OD PÁGINA: Página 16 de 22

5. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

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

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

5.1. Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos y colaboradores de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 16 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014
			
			MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: LG-07-OD
		PÁGINA:	Página 17 de 22

Igualmente, actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

Sistematizar las hojas de vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

5.2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente y altamente calificado, para dar respuesta a los objetivos institucionales.

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general:

“Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de capacitación tiene los siguientes:

- Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Fomentar el desarrollo de competencias de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 17 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: LG-07-OD
			PÁGINA: Página 18 de 22

- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.

- Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la entidad, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción además de los colaboradores de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA y los provisionales.

Las capacitaciones que hacen parte del Plan de Capacitaciones 2025, un grupo, serán grupo serán gestionadas con entidades públicas y privadas y por último, un segundo grupo serán impartidas por funcionarios.

Se iniciará cursos virtuales a través de la plataforma de la ARL asociada a la Entidad.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 18 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014  MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: LG-07-OD
			PÁGINA: Página 19 de 22

de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el Plan de inducción y reinducción.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones. Esta inducción debe desarrollarse en un tiempo mínimo de cuatro (4) horas, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción.

La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA.

Se realizará evaluación del aprendizaje y de transferencia de conocimientos al puesto de trabajo, de los eventos de capacitación impartidos.

El Plan de capacitaciones será socializado a todos los funcionarios de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA por el Grupo de Talento Humano, a través de los diferentes medios de comunicación Institucional.

5.3. Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó en el plan de bienestar el incentivo para los funcionarios que obtengan la meta pactada en los planes operativos por áreas

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 19 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		 MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 20 de 22

(POA) de igual manera a través del Plan de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

5.4. Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la E.S.E, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general “Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de la E.S.E, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales”.

5.5. fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

Elaborado por: JOSE SANCHEZ	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
		DCTO	CONTROLADO
		Página 20 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
			CODIGO: LG-07-OD PÁGINA: Página 21 de 22

Como objetivos específicos se tienen:

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional

El Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar, el cual es producto de una encuesta de necesidades de actividades de bienestar y según el análisis los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional de la entidad.

6. DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección dentro de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucionales.

Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

7. LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 21 de 22	

	TALENTO HUMANO		MECI 1000:2014 	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	
			CODIGO:	LG-07-OD
			PÁGINA:	Página 22 de 22

8. LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE LORICA, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

Elaborado por:	CALLE 26 No 17-124 Barrio San Pedro LORICA -CORDOBA TEL: (604) 7732980 email:hospitalorica@gmail.com	VERSION	001
JOSE SANCHEZ		DCTO	CONTROLADO
		Página 22 de 22	