

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2.022

### TABLA DE CONTENIDO

- 1-INTRODUCCION
- 2. OBJETIVO GENERAL
- 2.1 OBJEITIVOS ESPECIFICOS
- 3-AMBITO DE APLICACIÓN
- 4-RESPONSABLE
- 5-MARCO CONCEPTUAL.
- 6-MARCO JURIDICO
- 7-POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
- 7.1-POLITICA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.
- 8.-IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO
- 8.1-ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS
- 8.2-POLITICA DE INGRESO
- 8.2.1-Selección
- 8.3-POLITICA DE GESTION
- 8.3.1-Situaciones Administrativas
- 8.3.2-Elaboración de nómina.
- 8.3.3-Administración y archivo de historias laborales e historias clínicas ocupacionales.
- 8.4.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.
- 8.4.1-Formación y capacitación.
- 8.4.2-Estímulos.
- 8.4.3- Convivencia laboral.
- 9-FASES FORMULACION PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
- 9.1- Análisis de necesidades de personal.
- 9.1.2-Cálculo de personal asistencial de acuerdo a estándares.
- 10-FORMAS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.
- 11-ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO.

### 1-INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica del talento humano permitirá a la E.S.E Hospital San Félix de La Dorada Caldas, direccionar los planes, programas y proyectos implementados para el fortalecimiento del talento humano, además permitirá la utilización del talento humano de manera eficiente en los procesos y procedimientos necesarios para la prestación del servicio, lo que a la par permitirá realizar seguimientos al cumplimiento de las metas institucionales y definir correctivos y planes a corto mediano y largo plazo.

El plan estratégico del talento humano comprende todos los elementos funcionales de la institución como son las políticas de gestión del talento humano con todas sus

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

variables y componentes desde la planeación de sus requerimientos hasta el retiro del mismo. De igual manera permitirá a la E.S.E Hospital San Félix la utilización de los recursos de una forma eficiente y planeada atendiendo a la necesidad planteada de talento humano con el perfil demandado que conlleven a cuantificar el presupuesto requerido para la vigencia, teniendo una estimación de costos identificada que se ajuste de manera real al presupuesto aprobado para la vigencia.

Para el cumplimiento del mencionado plan se deben tener presentes sus principales componentes como son: ingreso, permanencia, bienestar y retiro.

## **2-OBJETIVO GENERAL**

Establecer las estrategias para la planeación del talento humano de la E.S.E hospital San Félix, de tal forma que permita el mejoramiento continuo de las condiciones laborales de los funcionarios y que a la vez se vea reflejado en la calidad de los servicios de salud que prestan a los usuarios del área de influencia.

### **2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Establecer el plan estratégico del talento humano.
- Contar con mecanismos que permitan establecer los requerimientos de personal de manera real y efectiva.
- Fortalecer los perfiles de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix, durante su vida laboral al servicio de la E.S.E Hospital San Félix.
- Fortalecer la existencia y funcionalidad de los ordenamientos legales en lo que tiene que ver con la evaluación de desempeño, convivencia laboral, bienestar social e incentivo, capacitación, inducción y reinducción.

### **3-AMBITO DE APLICACIÓN:**

Este plan aplica a los funcionarios de la planta global de la E.S.E Hospital San Félix que está compuesta por funcionarios de periodo fijo, funcionarios de libre nombramiento y remoción, funcionarios en provisionalidad, funcionarios inscritos en carrera administrativa, contratos de trabajo y trabajadores oficiales.

### **4- RESPONSABLE.**

La Gerencia, Profesional Especializado, Subdirección Científica, área contable, revisor fiscal, coordinadores de área y profesionales universitarios.

### **5-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, el éxito de la planeación estratégica del recurso humano se da en la medida en que se

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

articula con el direccionamiento estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como marco de referencia la planeación del hospital de manea que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados, gestión del talento humano, la alta dirección, servidores públicos hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

De conformidad con el Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) las acciones a desarrollar en el plan estratégico del talento humano se estructuran en tres (3) etapas: Ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción; 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; y 3. Retiro, por excedentes de personal, renuncia regularmente aceptada o por pensión, entre otros.

## **6-MARCO JURÍDICO.**

De conformidad con el manual operativo para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se concibe al talento humano como el activo más importante con que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano es decir todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito de esta herramienta es ofrecer a las entidades los mecanismos para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión del direccionamiento estratégico y planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Con esta dimensión se orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión se tienen en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

VIGILADO Supersalud

Con esta dimensión y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo del MIPG "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes estratégicos del talento humano, se apoya en la ley 909 de 2004.

## **7- POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

La política de gestión del talento humano se rige por el respeto a los derechos laborales, enmarcados dentro de la normatividad que rige para tal fin, buscando con ello el desarrollo del talento humano con equidad, imparcialidad y justicia, en la búsqueda de una prestación de los servicios de salud con responsabilidad y eficiencia.

Las políticas de gestión del talento humano de la E.S.E Hospital San Félix se establecen de conformidad con los procesos y procedimientos de cada empleo:

**7.1 POLÍTICA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO:** De conformidad con la demanda de servicios de Salud, La E.S.E Hospital San Félix de La Dorada Caldas, de manera equilibrada debe tener claramente definidos los cálculos de talento humano para las diferentes vigencias, de tal manera que este se pueda ajustar a la demanda real dentro de los mismos periodos anuales, a fin de optimizar el uso de los recursos. De igual forma dichos planes deben ser acordes a los fines y metas institucionales, de conformidad con el direccionamiento estratégico de la entidad. De tal manera que en la actualidad la E.S.E Hospital San Félix en aras de la austeridad en el gasto en cuanto al talento humano esencial para su funcionamiento, aún aplica el convenio de desempeño 188 del 2005, con el cual se acoge al Plan de Reorganización y rediseño de la Red Hospitalaria para la E.S.E, suscrito entre el Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento de Caldas y La E.S.E Hospital San Félix el cual estuvo vigente hasta el 31 de Diciembre de 2014.

La E.S.E Hospital San Félix en virtud al mencionado convenio de desempeño, viene funcionando con la planta de personal global adoptada mediante acuerdo 060 de 2005 y que quedo después del 31 de Diciembre de 2014, fecha en que expiró en referido acuerdo, quedando pendiente para la E.S.E la actualización del Manual de Funciones con la creación de los cargos que ha ordenado la Ley y los demás que se requieren, acorde a las directrices legales actualizadas que rigen para la funcionalidad de las Empresas Sociales del Estado y con sujeción al acuerdo 060 de 2005, emanado de la Junta directiva de la ESE.

## **8.-IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO**

- Seguiremos aplicando el plan de austeridad y racionalidad en el gasto de conformidad con los parámetros establecidos en el convenio de desempeño.

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

- Se debe tener como base las necesidades de personal por áreas debidamente justificadas mediante los hechos que generan la demanda y a la disponibilidad presupuestal para la vigencia.

### 8.1-ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS

- Cuando se estime conveniente, la Junta Directiva o quien haga sus veces fija el plan de Cargos para la E.S.E Hospital San Félix para la vigencia , lo mismo que su respectiva asignación presupuestal, de conformidad con los incrementos salariales que establece la autoridad competente para la respectiva vigencia.
- El manual de funciones de la E.S.E Hospital San Félix, se someterá a un proceso de actualización con el fin de cumplir la normatividad vigente al respecto y así determinar la necesidad de creación de cargos requeridos para el funcionamiento y de aquellos que por orden legal se han creado o se requieren crear, además de probables modificaciones a las plantas de personal.

### 8.2-POLITICA DE INGRESO.

El área de talento humano debe verificar los requisitos, idoneidad, competencias de calificación para desempeñar el empleo y de conformidad con la normatividad vigente.

#### 8.2.1-SELECCIÓN Y VINCULACION.

*al San Félix*

#### DESARROLLO DETALLADO DEL PROCESO

##### A- INTRODUCCION.

Con este modelo se logra garantizar a la institución, la elección del personal más idóneo para suplir las necesidades de los diferentes puestos de trabajo. Para que se convierta en un proceso sistemático es indispensable realizar un análisis científico del trabajo, las características y corroborar hasta donde los aspirantes cumplen con requerimientos, como conocimiento, aptitudes y competencias para llevar a cabo sus tareas de una forma adecuada.

De esta forma se convierte la selección en un punto crítico de lo que tiene que ver con gestión del talento humano en la institución, ya que se logra un condicionamiento de la productividad en procesos posteriores.

##### B-JUSTIFICACIÓN.

E.S.E Hospital San Félix de La Dorada, para lograr un mejor ajuste al ambiente laboral que presenta constantes cambios, requiere de un modelo inclusivo hacia un logro de resultados, con respuestas oportunas y flexibles.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

Realizar un proceso adecuado de selección requiere la plena comprensión de la dinámica laboral del ser humano, para garantizar un desarrollo sostenible en el tiempo, potencializarlo como talento más no como recurso.

## C-METODOLOGIA

**DISEÑO:** Implementación de un modelo válido, que logre predecir el desempeño en el enganche, vinculación, y movimientos del personal como su rotación, ascenso y promoción, proporcionando un equilibrio entre las demandas de las labores y el perfil de la persona. Indica además las condiciones internas y externas del puesto contribuyen a la satisfacción personal y al rendimiento productivo del candidato.

## D-PROCEDIMIENTO:

### FASES DE INCORPORACIÓN A LA E.S.E HOSPITAL SAN FELIX DE LA DORADA

- 1) Identificación del cargo
- 2) Convocatoria
  - Postulación
  - Solicitud de documentación
- 3) Reclutamiento.
- 4) Preselección.
  - Análisis de hojas de vida.
  - Entrevista de preselección.
  - Entrevista técnica.
  - Verificación de referencias técnicas y académicas
- 5) Selección propiamente dicha.
  - CENTRO DE EVALUACION
  - Pruebas psicológicas y de competencias.
  - Entrevista a profundidad.
  - Técnicas situacionales.
  - ENTREVISTA CON DIRECTIVOS.
- 6) Decisión.
  - Documentación
  - Examen ocupacional
  - Verificación de referencias académicas.
  - Visita domiciliaria.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

## E-PREPARACION E IDENTIFICACION DEL CARGO:

En el proceso de **PLANIFICACION DEL DESARROLLO DEL PERSONAL** se detecta la vacante, y se genera un documento de requisición de personal, que será insumo para la búsqueda de candidatos.

Dicho documento emerge de un análisis de las características de las personas y las del cargo, es decir, entre el perfil y la descripción, delimitando las competencias requeridas para luego determinar que técnicas de evaluación serán utilizadas.

### 1) CONVOCATORIA:

Con la **SOLICITUD DE PERSONAL** se realiza la convocatoria interna y externa. Está en sí misma, es un proceso de comunicación de la existencia de una vacante, depende de dicho formato desde la completitud de sus datos, que se le dé inicio de una forma muy clara al proceso de selección.

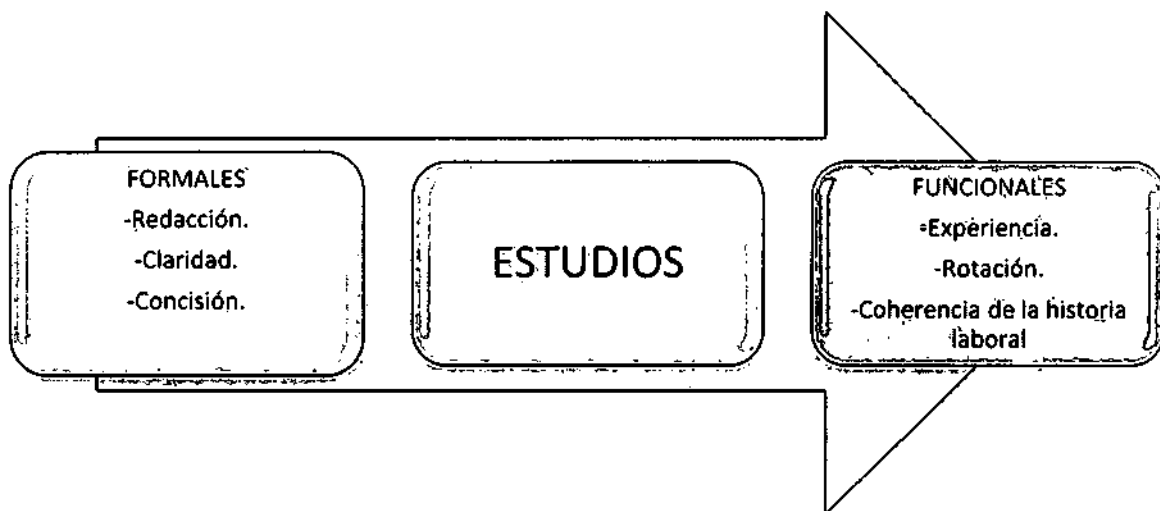
### 2) RECLUTAMIENTO:

Realizando la postulación se atraen las personas potencialmente competentes de forma interna, externa y en ambas.

Se recolectan las hojas de vida.

### 3) PRESELECCION:

A. Se realiza la revisión de las hojas de vida desde aspectos como:



B. Se realiza **entrevista de preselección** para profundizar en datos de la hoja de vida.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

-La hoja de vida solo habla de las competencias técnicas.  
-Se profundiza acerca de la persona, dinámica familiar, proyecto de vida, motivaciones, principales logros evidenciados.

Se le brinda a la persona información completa sobre la organización, el cargo y el salario para confirmar expectativas o dar por terminado el proceso por parte del candidato.

Posteriormente se realiza una **entrevista técnica** o de conocimientos para verificar la expresión de las habilidades.

Se verifican referencias

- Técnicas: En donde ha trabajado.

- Académicas: Es importante hacer una corroboración de la validez del título que presenta el candidato. Se genera una carta de solicitud de verificación del título a la entidad encargada de la formación académica del colaborador.

#### 4) SELECCIÓN PROPIAMENTE DICHA:

Cuando las condiciones y estrategia del empleo lo justifique, a discreción del Gerente de la ESE Hospital San Félix, podrán utilizarse una o varias de las siguientes técnicas para descubrir las competencias de los candidatos a ejercer un empleo en la entidad hospitalaria. La no aplicación de estas pruebas o técnicas en ningún caso será considerada como una omisión que vicie el nombramiento que se efectuó sobre el candidato a desempeñar el empleo. Estas herramientas no son obligatorias y serán meramente orientadoras y no vinculantes. E. S. E. LA DORADA

Se construye un CENTRO DE EVALUACION, cuya estructura es:

PRUEBAS PSICOLOGICAS Y DE  
COMPETENCIAS.

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

TECNICAS SITUACIONALES

A. Pruebas psicológicas y de competencias.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)



Las **pruebas psicológicas** son herramientas que permiten apreciar los rasgos de personalidad de los individuos, haciendo la comparación en paralelo con lo que requiere el cargo. No solo se analizan las diferencias individuales sino también los intereses. Mediante el uso de dichas pruebas se puede argumentar que los resultados las mismas en comparación estadística con otros individuos sometidos a la misma medición puede darle un nivel calificativo.

Para complementar las características de la personalidad, las **pruebas de competencias** logran medir en el individuo su nivel de capacidad para desempeñar funciones productivas en el contexto laboral por el cual es candidato.

**B. Entrevista a profundidad:**

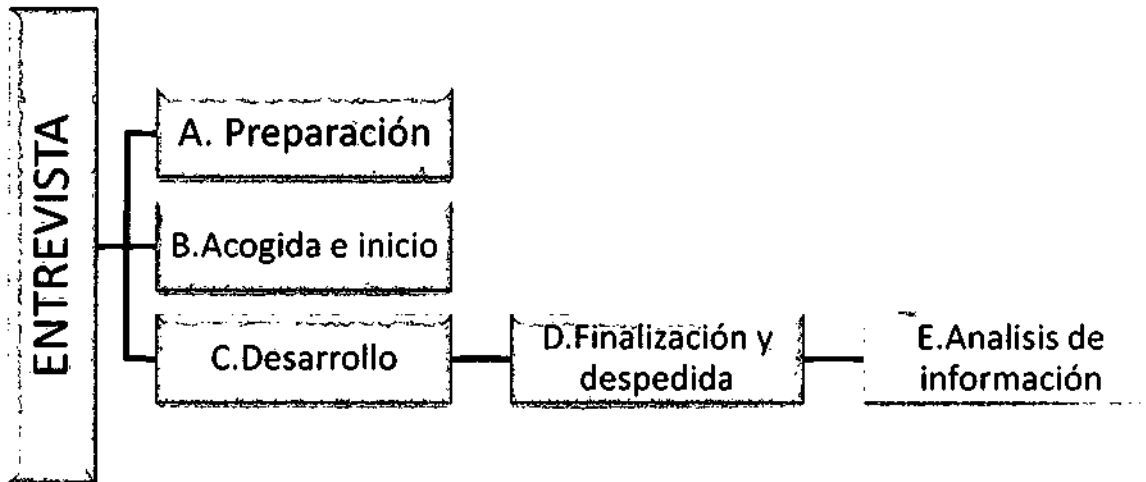
Es un proceso de comunicación entre dos o más personas, con el propósito de identificar las características de la persona, experiencia e intereses con el fin de lograr una mejor orientación en el puesto de trabajo.

La entrevista a profundidad se utiliza en:



**FASES DE LA ENTREVISTA:**

VIGILADO Supersalud



**A. Preparation:**

Teniendo como insumos, la **hoja de vida**, el **perfil y descripción**, la **entrevista de selección**, las **pruebas técnicas y psicológicas**, se elaboran unas preguntas orientadoras. Se trabaja bajo el principio fundamental que el mejor predictor de la conducta futura de una persona es su conducta pasada o presente en una situación específica; si una persona ha logrado desarrollar un comportamiento en el pasado, en similares circunstancias podrá volverlo a repetir.

-Se registran literalmente las respuestas.

**B. Acogida:**

Se debe tener en cuenta:

- El rapport
- Presentación del entrevistador y de la empresa.
- Encuadre de la entrevista.

**C. Desarrollo:**

La entrevista se fundamenta en solicitar evocar alguna situación laboral que haya implicado una estrategia de solución o alcance de alguna meta y que evidencie las competencias que se buscan para el cargo. Las respuestas deben de ser escrita tal cual son respondidas por el candidato.

**D. Finalización y despedida:**

Con igual calidez se debe de dar un cierre apropiado al encuentro de la entrevista, indicando siempre que paso se debe seguir en el proceso, también se deben aclarar todas las dudas del candidato.

**E. Análisis de la información:**

En el discurso textual de las respuestas del candidato se busca la identificación de las competencias que emergieron durante la entrevista y se construye un concepto de los hallazgos.

**ENTREVISTA CON DIRECTIVOS:**

Con los conceptos de todos los procesos que ya han sido efectivos con el candidato, la parte directiva pasa a indagar y a profundizar dichos resultados.

**5) DECISIÓN:**

Todo el colectivo evaluador emite un concepto general para definir la idoneidad del candidato. Es importante tener en cuenta los aspectos de formación y capacitación que requiere el nuevo colaborador.

**-Examen ocupacional:** Debe ser aplicado al candidato que desea desempeñar el cargo en la ESE Hospital Sn Félix y debe ser realizado por un médico especializado. Se debe evaluar la condición física, antecedentes y procesos de seguimiento que se encuentren activos en la salud de la persona para certificar el nivel de aptitud y si este puede aplicar para el cargo. El examen ocupacional es necesario para evitar:

- Un incremento de la tasa de ausentismo.
- El peligro de contagio de enfermedades diversas.
- La aparición de enfermedades profesionales.
- Problemas de producción organizacional

<b>RESPONSABLE</b>	<b>DESCRIPCION</b>
<b>Líder de proceso Talento humano</b>	Con el análisis de los planes de acción de los diferentes procesos y las necesidades de solicitud de personal previa actualización y análisis ocupacional. Se genera el listado de vacantes a cubrir.
<b>Gerente, Subdirector científico,</b>	Se tramita la vacante ante el ente correspondiente, si es de contratación se realiza divulgación de la vacante según su perfil

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

**VIGILADO Supersalud**

<b>Líder de proceso, Talento humano</b>	
<b>Auxiliar administrativo Talento humano o asistencia de Gerencia</b>	Recepciona las hojas de vida
<b>Psicólogo Líder de proceso de donde surge la vacante</b>	Realiza filtro de hoja de vida, comparando perfil ocupacional y perfil de la persona. Se realiza una entrevista de conocimiento general, entrevista técnica en pre selección. Aplican en el centro de evaluación entrevista por competencias, pruebas psicológicas, y las técnicas situacionales.
<b>Auxiliar administrativo Talento humano o asistencia de Gerencia</b>	Verifica referencias tanto técnicas (donde ha trabajado) y académicas (convalidación de título).
<b>Gerente o subdirector científico</b>	Realizan con previos conceptos de los diferentes filtros, la entrevista final.
<b>Medico E. S. ocupacional</b>	Realiza la valoración física y genera concepto de ingreso, para establecer la capacidad laboral en las tareas específicas de la vacante.
<b>Líder de contratación</b>	Solicita CDP y requerimientos para elaboración del contrato
<b>Líder de proceso de donde surge la vacante.</b>  <b>Líder de proceso Talento humano</b>	Realiza proceso de inducción general y específica del puesto de trabajo según el <b>Manual de inducción y reinducción.</b>

#### F. REGISTROS DE REFERENCIA

- Formato verificación de documentación
- Formato entrevista preselección:
- Formato verificación de referencias laborales
- Análisis resultado centro de evaluación:

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

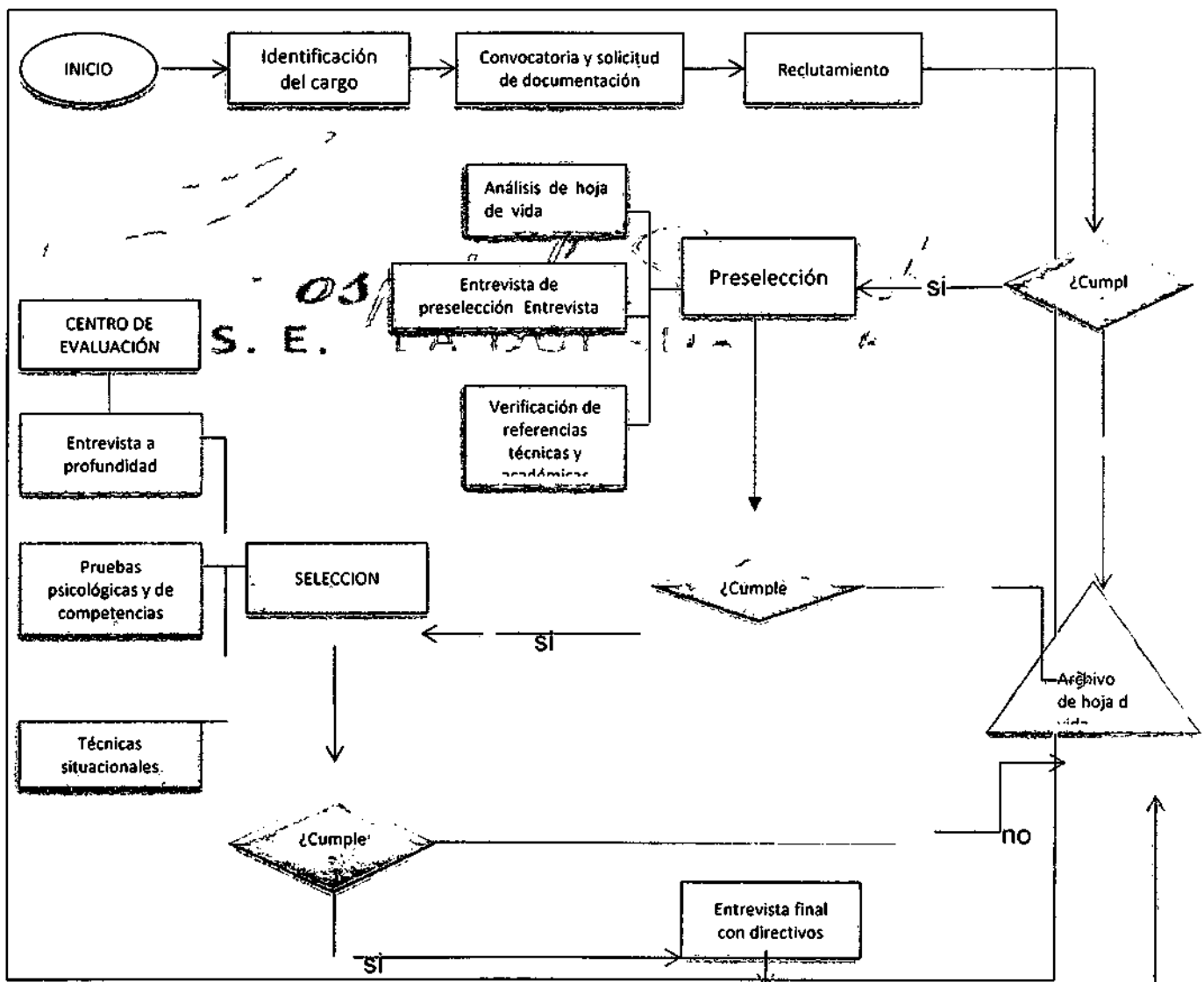
➤ Formato carta de retroalimentación de no continuidad con el proceso

## G. NORMATIVIDAD

### CONTROL DE CAMBIOS

CAMBIO NUMERO	FECHA DEL CAMBIO			CAMBIO REALIZADO	PÁGINA
	DIA	MES	AÑO		
1					
2					

### FUJOGRAMA DE SELECCIÓN

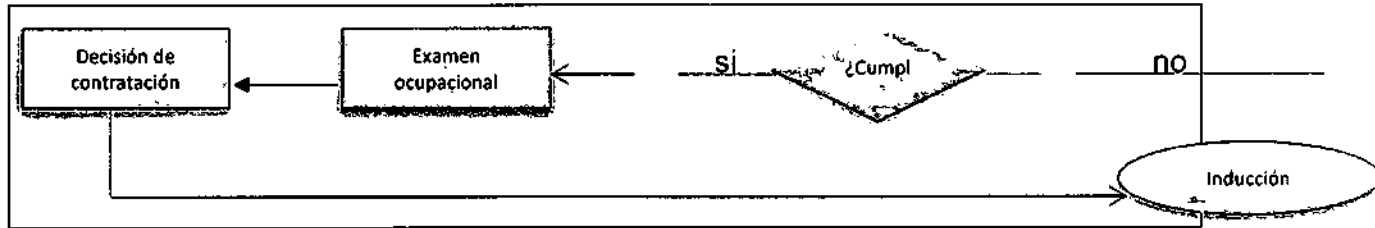


NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)



### 8.3-POLITICA DE GESTION

Va dirigida al logro de los objetivos institucionales por parte del área de Talento Humano en cumplimiento de las normas y directrices vigentes:

#### 8.3.1-SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- Reporte diario por parte de los líderes de áreas de las inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones de cuadros de turnos y demás eventos que afecten la nómina, al respectivo jefe de talento humano.
- Elaboración del Plan Anual de Vacaciones, el cual se debe elaborar de conformidad con las necesidades de los servicios. Debe ser presentado a más tardar el 31 de octubre de la vigencia anterior para la vigencia siguiente, todo bajo la tutela del área de talento humano.
- La Jornada laboral para los trabajadores de la E.S.E Hospital San Félix es de 44 horas semanales, con horario de obligatorio cumplimiento. Para los funcionarios que no trabajan bajo el sistema de turnos el horario es de lunes a jueves de las 7 horas a las 12 horas y de las 14 horas hasta las 18 horas; los viernes son hasta las 17 horas. Para el personal que labora por el sistema de turnos se distribuirán las 44 horas de acuerdo a las necesidades de los servicios y en el horario de atención que es hasta el sábado.
- Los cambios de servicios deben ser justificados y concertados entre las partes, presentados al profesional especializado para su autorización, entre el personal de planta que labore por el sistema de turnos, con cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mínimo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar más de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional, ni trabajo suplementario. Mensualmente no se autorizan más de dos (2) cambios de turnos por funcionarios.

#### 8.3.2-ELABORACIÓN DE NÓMINA.

- Esta bajo la responsabilidad del área de talento humano quien generará y elaborará la nómina de personal de planta de la institución de conformidad con la normatividad vigente para la E.S.E del nivel territorial departamental.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

- La entrega de la nómina se realiza al área de contabilidad, presupuesto, tesorería y pagaduría a más tardar el 25 de cada mes. Las nóminas de las primas se deberán elaborar y entregar en los términos de ley.
- Los descuentos judiciales de conformidad con las directrices del juzgado que emite y normatividad vigente.

### 8.3.3-ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES E HISTORIAS CLINICAS OCUPACIONALES.

- Se hará por parte del área de talento humano aplicando la normatividad vigente en materia de gestión documental.
- La consulta de las historias laborales e historias clínicas ocupacionales se hará bajo la supervisión de funcionarios del área de talento humano y en el mismo sitio en cumplimiento de la confidencialidad de registros.
- El préstamo de las historias laborales y demás, solo se hará con la autorización del profesional especializado y solo tendrán acceso por fuera del área el gerente, el profesional especializado y asesor de la oficina de control interno con el cumplimiento del registro de salida e ingreso de las mismas.
- Los tiempos de conservación y retención serán los establecidos en la ley.

### 8.4.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Se hará en los términos que señale la normatividad para los funcionarios inscritos en carrera administrativa y su seguimiento y vigilancia, lo hará la Comisión de Personal. Ley 909 de 2004 y demás normas que la modifiquen, reglamenten o sustituyan.

#### 1. OBJETIVO

Calificar de manera válida y confiable la idoneidad manifiesta de los colaboradores en el desempeño, estructurando el mecanismo de retroalimentación de la autoestima, mediante el reconocimiento de los méritos individuales.

#### 2. ALCANCE

Este procedimiento inicia comunicando la realización formal de la evaluación del desempeño para los funcionarios públicos que conforman la planta y el seguimiento a objetivos para el personal de contratación.

#### 3. GLOSARIO

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000  
La Dorada - Caldas - Colombia  
[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

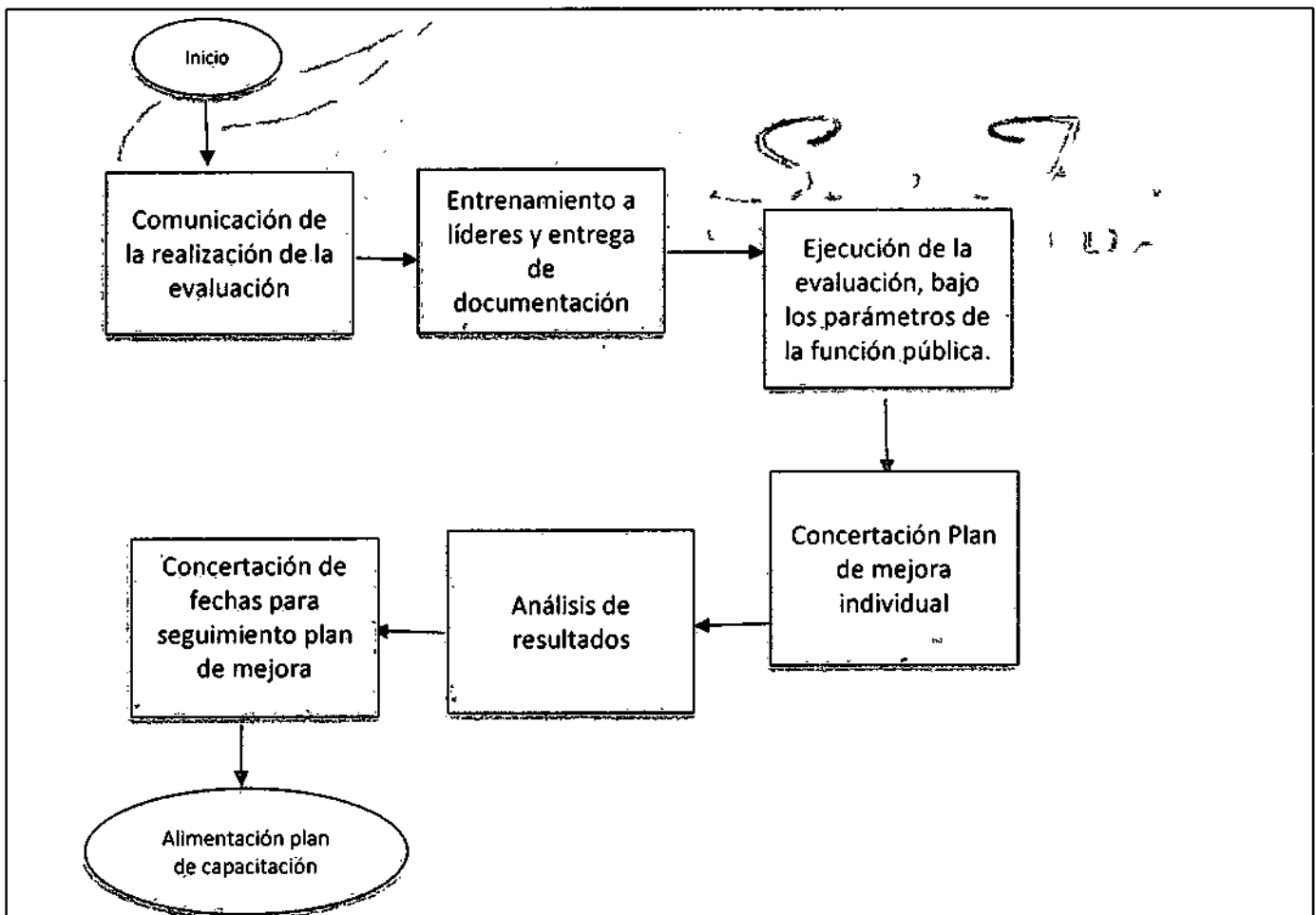
**PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** Es un objetivo dentro del proceso de mejora continua, donde se integran decisiones estratégicas sobre cambios que deben ser incorporados al proceso para que sean traducidos en un mejor nivel de productividad.

**COMPETENCIA:** Característica subyacente de un individuo que está relacionada causalmente con un criterio de referencia de desempeño superior en un trabajo o situación

**DESEMPEÑO LABORAL:** Forma como se expresa la realización del trabajo, poniendo en práctica las capacidades, habilidades y competencias según la tarea designada.

**4. CARACTERIZACION DEL PROCESO**

 <p><b>Hospital San Félix</b> E. S. E. LA DORADA - CALDAS</p>	<p><b>FLUJOGRAMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b></p>	
--	---	--



VIGILADO Supersalud



## 5. DESARROLLO DETALLADO DEL PROCESO

### INTRODUCCIÓN.

Garantizar la satisfacción de los colaboradores mediante un mecanismo que permita elevar el nivel de autocritica, genera una adecuada retroalimentación de los méritos individuales, dando dinamismo a un sistema que garantice el ajuste adecuado de los objetivos individuales con los de la institución desde las exigencias de productividad. Es así como la ejecución de un sistema adecuado de evaluación que permita la medición real de competencias propone en la E.S.E Hospital San Félix de La Dorada intervenir y regular los bloqueos generados por la dificultad de visualizar metas, aumentar niveles de iniciativa y autonomía.

La evaluación del desempeño entendida como la medición periódica de las competencias evidenciadas en el que hacer laboral, para ser contrapuestas a las exigencias del cargo y lograr retroalimentar no solo el desempeño, sino, la autoestima de los colaboradores.

Así que el fortalecimiento de dicho proceso consistirá en analizar factores determinantes del desempeño para lograr entregarle valores ponderativos que logren la calificación de la idoneidad en concordancia con las políticas institucionales.

### JUSTIFICACION

Se requiere del establecimiento de un sistema válido y confiable para el logro de la calificación del desempeño laboral, esto permite una mejor observación y comprensión de los comportamientos en el desempeño, en la búsqueda de la reducción de bloqueos de proyección individual.

Dichos bloqueos pueden ser causa de frustración laboral y la imposibilidad de corrección de errores desde el predominio de la evaluación subjetiva. Por eso este proceso en la E.S.E Hospital San Félix, busca la objetividad, la claridad y precisión de resultados que cada empleado ha logrado alcanzar según las demandas de productividad y a la vez se premia una aceptación y ejecución de recomendaciones y planes de mejora para el perfeccionamiento de los comportamientos y la autopercepción.

### METODOLOGIA

#### DISEÑO:

Ajuste del proceso hacia un sistema más amplio de gestión del desempeño laboral, tanto en ejecución como en las conductas de logro de objetivos tanto individuales como organizacionales, determinando tanto esenciales como complementarios del desempeño, para lograr entregarles valores ponderativos que den cuenta de los aportes realizados por el personal desde los valores, la aptitud y la idoneidad, así como

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

las habilidades para interpretar y aplicar tanto las políticas como los procesos y procedimientos de la E.S.E Hospital San Félix de La Dorada.

**PROCEDIMIENTO:**

- 1 Identificación de las competencias de los desempeñantes:** Es clave la delimitación de las responsabilidades, así como la identificación de los requerimientos alrededor de las competencias para una mejor verificación de los niveles de desempeño.
- 2 Generación de un espacio de autoconfianza inmerso en un ambiente propicio de autocritica:** Con el reforzamiento previo de conductas positivas se predice un aumento y mantenimiento de las mismas, así como la apertura de la autocritica por parte del colaborador para la corrección pertinente de falencias y el desarrollo de las potencialidades.
- 3 Ponderación de cada factor de acuerdo a la importancia con la relación de la E.S.E Hospital San Félix:** Respondiendo a los lineamientos evaluativos del Departamento Administrativo de la Función Pública sea realiza la aplicación del formato asignado, explicando previamente su contenido y establecimiento de objetivos.
- 4 Activación del plan de desarrollo para las competencias evidenciadas de manera óptima en el desempeño y planes de mejora para las falencias encontradas:** De una manera humanamente estratégica, se ubican las competencias desarrolladas y se generan los planes de mejoramiento para las falencias encontradas, de forma que los resultados se den gracias al trabajo en equipo para el logro de un desarrollo integral y el mejor ajuste a la institución.
- 5 Establecimiento de compromisos por ambas partes:** Esto para el fortalecimiento de los planes de capacitación y formación con tiempos coherentes y monitoreo de actividades.

RESPONSABLE	DESCRIPCION
Líder de talento humano o quien haga sus veces	A partir de los análisis de los planes de acción, se realiza llamado a los líderes de los diferentes procesos que deben realizar la evaluación al personal de planta, de acuerdo a la normatividad vigente.

VIGILADO Supersalud

<p><b>Psicología y/o líder de talento humano o quien haga sus veces</b></p>	<p>Se realiza entrenamiento de líderes, para buscar el fortalecimiento de los resultados, haciendo énfasis en los planes de mejora y de desarrollo de competencias del potencial humano en el ambiente laboral.</p> <p>Luego de hacer efectiva la comunicación, se realiza entrega de la documentación pertinente junto a las hojas de vida a los encargados de realizar la evaluación. Generando firma en formato de recibido.</p>
<p><b>Líder de proceso/ jefe de dependencia.</b></p>	<p>Luego de la entrega de documentación de la evaluación, se ejecuta con los funcionarios a cargo según el respectivo formato, se diligencia y se le da paso a la concertación del plan de acción.</p>
<p><b>Líder de proceso y funcionarios</b></p>	<p>Se realiza en concreto el plan de mejora, según el análisis de resultados de la evaluación y se acuerdan tiempos de revisión y compromisos de ambas partes.</p>
<p><b>Líder de proceso y funcionarios</b></p>	<p>Partiendo de la evaluación de desempeño, se procede a hacer entrega de ésta y copia del plan de mejoramiento individual, al proceso administración de personal. Se genera entrega formal de la evaluación de personal.</p>
<p><b>Líder de proceso y funcionarios</b></p>	<p>Con la copia del plan de mejoramiento individual, se procede a analizar los resultados de las evaluaciones y se comunica este análisis al subgerente para toma de decisiones y al DAFP. Se genera comunicado de resultados.</p>
<p><b>Líder de proceso y funcionarios</b></p>	<p>Se realiza seguimiento a este de forma trimestral y de forma anual se reporta el seguimiento al funcionario al proceso de administración de personal. Se genera seguimiento al plan de mejoramiento individual y se realiza el aporte respectivo al plan de capacitación.</p>

## 6. REGISTROS DE REFERENCIA

- Plan de mejoramiento individual
- Evaluación de desempeño

## 7. NORMATIVIDAD

### CONTROL DE CAMBIOS

NIT. 810.000.913-8  
 Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000  
 La Dorada - Caldas - Colombia  
[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

CAMBIO NUMERO	FECHA DEL CAMBIO			CAMBIO REALIZADO	PÁGINA
	DIA	MES	AÑO		
1					
2					

#### 8.4.1-FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Se realizará con el Cumplimiento de la normatividad vigente y en respuesta a las necesidades sentidas de los trabajadores en este sentido, y debe estar dirigido al desarrollo de competencias, destrezas, habilidades y valores de los trabajadores en general. El mismo debe ser sujeto a seguimiento y deberá ser aprobado por la gerencia.

#### 1. OBJETIVO

Desarrollar el potencial productivo del factor humano, mediante la búsqueda de oportunidades de adquisición de conocimientos tecnológicos y relacionados con cada área, contribuyendo a la perfección de las habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes necesarias para un desempeño eficiente dentro de la perspectiva de una ética integral y responsabilidad frente al trabajo, preparando al personal para "HACER" y "LLEGAR A SER".

#### 2. ALCANCE

Este proceso inicia desde la selección de personal, dando paso a un proceso integrado de formación y desarrollo de competencias laborales hasta el seguimiento riguroso del Plan de Capacitación Institucional para el ajuste y cierre de brechas en un camino de aprendizaje continuo.

#### 3. GLOSARIO

##### ENTRENAMIENTO

Proceso sistemático de modificar el comportamiento de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales, desde el cargo y sus mejores habilidades.

Cuatro clases de cambio de comportamiento logrado mediante el entrenamiento:

Transmisión de información: Aumentar el conocimiento de las personas (Información sobre la organización, sus productos y servicios, reglas y clientes).

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

Desarrollo de habilidades: Mejorar las habilidades y destrezas (Ejecución y operación de tareas, manejo de equipos, máquinas y herramientas)

Desarrollo de actitudes: Desarrollar o modificar comportamientos (Cambio de actitudes negativas a favorables, sensibilización con cliente interno y externo)

Desarrollo de concepto: Elevar del nivel de abstracción (Desarrollar ideas y conceptos para pensar en términos globales y amplios).

## FORMACION

Proceso que se centra en proporcionar a los trabajadores habilidades concretas o en ayudarles a corregir deficiencias en su rendimiento.

Desde un punto de vista funcional se puede hablar de:

Formación Complementaria (Capacitación) y Formación Titulada (Básica - Intermedia - Pregrado - Postgrado), en ese momento empieza a convertirse en Desarrollo

## DESARROLLO DEL TALENTO

Esfuerzo de la organización para proporcionar al trabajador las habilidades /competencias que ella necesitará en el futuro.

Se relaciona más con la educación y la orientación hacia el futuro. Está más centrado en el crecimiento personal del trabajador y su carrera futura, que en el cargo actual. De hecho, no necesariamente tiene que estar relacionado con el cargo actual, pero proporciona oportunidades para el crecimiento profesional.

Métodos de desarrollo de personas:

- Rotación de cargos
- Posición de Asesoría (bajo la supervisión de un gerente exitoso, como asistente)
- Aprendizaje Práctico (resolución de problemas de áreas)
- Asignación de Proyectos
- Participación en Seminarios externos
- Ejercicios de Simulación (estudios de casos, role playing, juegos de empresas)
- Entrenamiento fuera de la empresa
- Centro de desarrollo interno (aprendizaje y conocimiento organizacional).

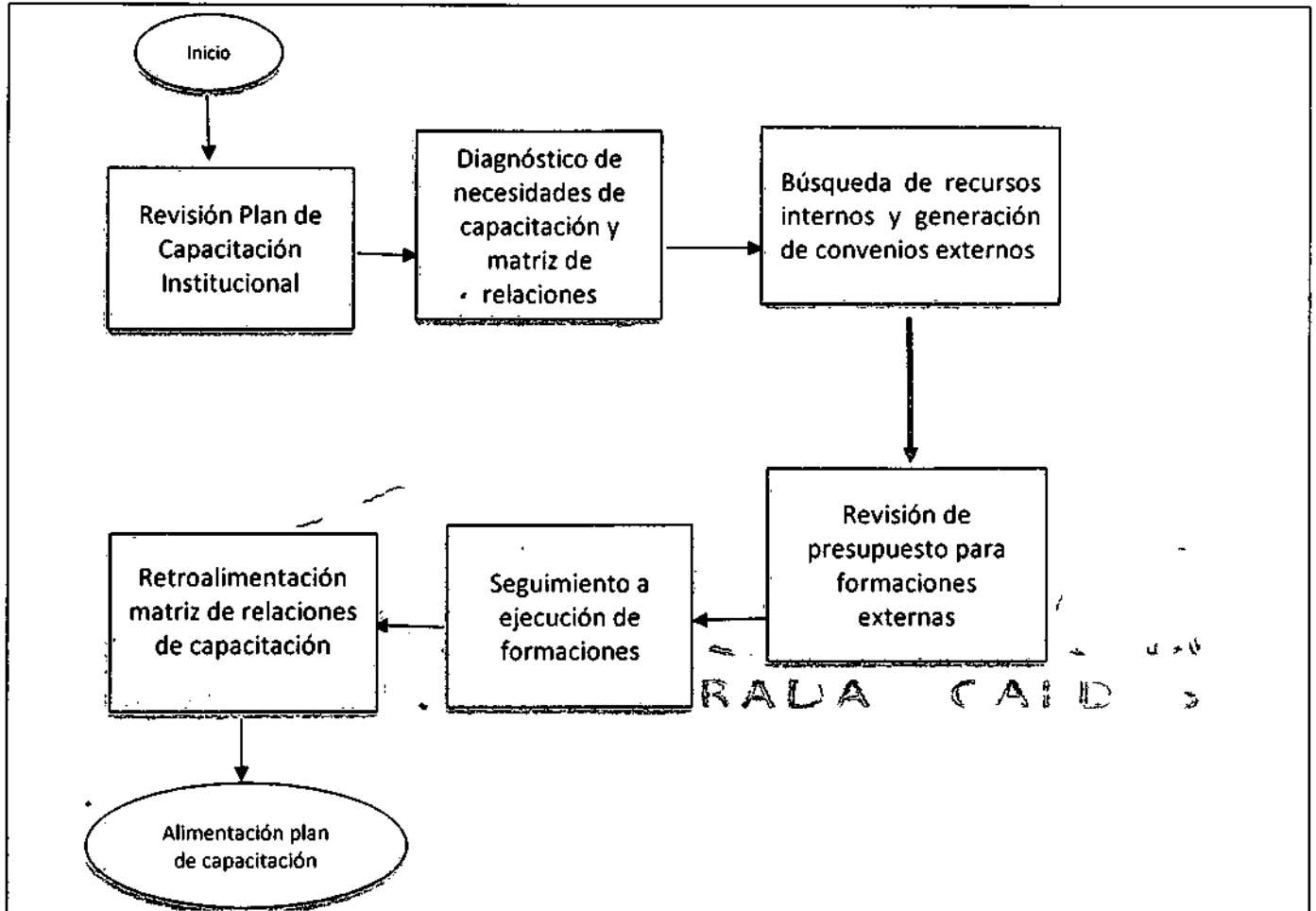
## 4. CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)



VIGILADO Supersalud

**5. DESARROLLO DETALLADO DEL PROCESO**

**INTRODUCCION**

El propósito de mejorar el rendimiento del empleado en su presente y para su futuro lleva a la mirada sobre lo que significa en el área laboral la formación y el desarrollo buscando la potenciación de sus conocimientos, actitudes y competencias. Para la E.S.E Hospital San Félix es importante desarrollar un nivel alto de competitividad mediante el aprendizaje continuo, para lograr mantener la atención en servicios de salud con personal cualificado, formado plenamente y comprometido con su labor.

**NIT. 810.000.913-8**

**Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000**

**La Dorada - Caldas - Colombia**

**[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)**

## JUSTIFICACIÓN:

Es importante para la E.S.E Hospital San Félix mantener un nivel alto de productividad, recurrir a la formación de sus empleados fomentando la utilización de nuevas y estrategias y tecnologías que permitan una continua evolución, al mismo tiempo los empleados generan un sentido de compromiso con la entidad y a su vez de contribuye a la disminución de absentismo y la rotación mejorando la interacción grupal y la productividad.

Detectando en la planificación del potencial humano se detecta el conocimiento y estrategias necesarias que son planteadas por la organización fomentando la pro actividad, luego en el análisis de los puestos de trabajo se descubren las necesidades de las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados aquí se señala la importancia de la evaluación del rendimiento aportando desde ella la información que activa el proceso de formación. También a través de la formación se mejora la calidad de los puestos en el presente y en el futuro incluyendo de forma efectiva este proceso en el reclutamiento y selección.

## METODOLOGIA

### DISEÑO

Se basa en el principio psicológico de la necesidad humana de conocer el medio, experimentarlo y transformarlo. Es un modelo de formación integral para el trabajo, dirigido al propósito de que el personal aprenda a ejecutar la tarea eficientemente (aprenda a hacer) y simultáneamente logre perfeccionar su potencial afectivo e intelectual - racional (llegue a ser) para que pueda responder en términos de eficiencia, idoneidad, responsabilidad y sentido ético, a las demandas del trabajo y de la organización.

Este modelo responde a los criterios de la organización sistemática, intencionalidad, permanencia y progresión del proceso enseñanza-aprendizaje, los cuales se evidencian en la definición previa de necesidades, objetivos, contenidos y métodos, en el ordenamiento lógico del proceso enseñanza-aprendizaje y su reproducción hasta lograr el conocimiento correcto; y finalmente, en la complejización gradual de este hasta alcanzar niveles superiores de desarrollo personal y organizacional.

La formación se traduce entonces en altos niveles de integralidad para crecimiento de diferentes áreas.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

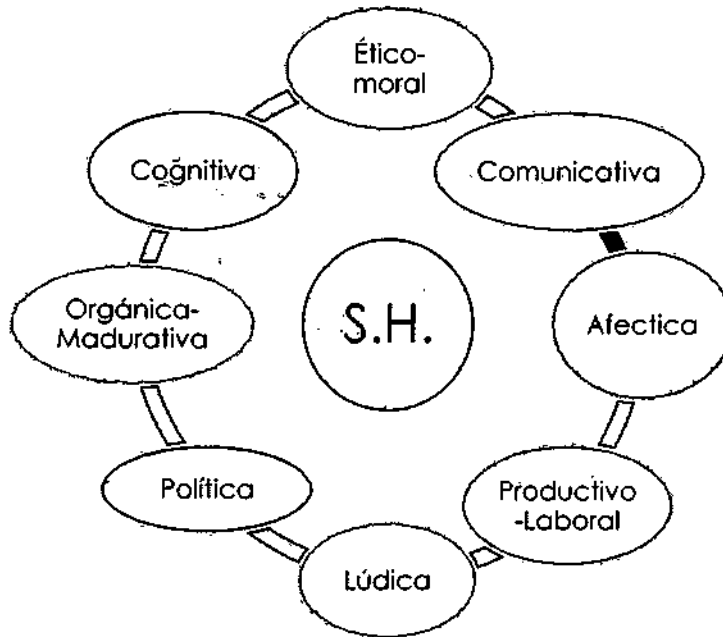
[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

**IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR ACTIVIDADES**

NOMBRE DEL COLABORADOR O DEL AREA	ANALISIS OCUPACIONAL	SELECCIÓN DE PERSONAL	INDUCCION	EVALUACION DE DESEMPEÑO SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS	SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
<p>UNA VEZ SE HAYAN IMPLEMENTADO LAS ESTRATEGIAS PERTINENTES PARA SATISFACER LAS NECESIDADES DE CAPACITACION SE DEFINEN TIEMPOS DE EVALUACION DE LOS CAMBIOS</p>					
CAMBIOS NOMBRE DEL COLABORADOR O DEL AREA					
	ANALISIS OCUPACIONAL	SELECCIÓN DE PERSONAL	INDUCCION	EVALUACION DE DESEMPEÑO SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS	SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

VIGILADO Supersalud





**PROCEDIMIENTO:**

- Definir las necesidades de capacitación detectadas en los diferentes procesos con énfasis en la evaluación de desempeño.
- Generar formato de necesidad de capacitaciones desde el saber, hacer y ser.
- Hacer seguimiento continuo de la ejecución de las actividades de capacitación y ajustar de acuerdo a los requerimientos organizacionales.

En talento humano se puede manejar desde el modelo de capacitación, formación y desarrollo integral un análisis general de necesidades de capacitación o de forma individual, La siguiente matriz, a su vez se utiliza para evaluar los cambios luego de generar las estrategias de capacitación, formación y desarrollo.

**MATRIZ DE RELACIONES DE CAPACITACIÓN**

RESPONSABLE	DESCRIPCION
Auxiliar administrativo y	Se realiza revisión del Plan Institucional de Capacitación y posteriormente se realiza diagnóstico de necesidades de capacitación según los parámetros de la matriz de relaciones.

VIGILADO Supersalud

<b>líder área de capacitación</b>	
<b>Auxiliar administrativo y líder área de capacitación</b>	Se realiza búsqueda de formaciones con recursos internos y se generan convenios con entidades externas según las necesidades encontradas.
<b>Auxiliar administrativo y líder área de capacitación</b>	Partiendo de la lista de funcionarios a capacitarse y los temas de capacitación, se generan los contactos con las diversas instituciones educativas con el fin de establecer convenios. <b>Se generan convenios con entidades educativas.</b>
<b>Auxiliar administrativo y líder área de capacitación</b>	Se realiza seguimiento a la ejecución de las capacitaciones de forma periódica para establecer el cumplimiento de los compromisos de ambas partes, se verifica asistencia y logros obtenidos.
<b>Auxiliar administrativo y líder área de capacitación</b>	Se realiza retroalimentación de la matriz de relaciones para confrontar resultados con el plan de capacitación.

Hospital San Félix  
E. S. E. LA DORADA

## 6. REGISTROS DE REFERENCIA

- Matriz de relaciones de capacitación.
- Formato de seguimiento a capacitaciones

## 7. NORMATIVIDAD

### CONTROL DE CAMBIOS

CAMBIO NUMERO	FECHA DEL CAMBIO			CAMBIO REALIZADO	PÁGINA
	DIA	MES	AÑO		
1					
2					

### 8.4.2-ESTÍMULOS.

- La institución implementa anualmente el plan de Bienestar social y estímulos e incentivos a partir de las necesidades identificadas de los servidores públicos.

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

- Los planes, programas y proyectos van dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida laboral del trabajador y de su núcleo familiar.

#### **8.4.3-CONVIVENCIA LABORAL.**

- Se dará estricto cumplimiento al normatividad vigente en lo que respecta al Acoso laboral Ley 1010 de 2006 y su cumplimiento estará a cargo del Comité de Convivencia.

#### **9-FASES FORMULACION PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.**

La Empresa Social del Estado Hospital San Félix ha prescindido de manera total de la intermediación o tercerización laboral para la contratación de personal denominado por algunos misional (auxiliares área salud, médicos, bacteriólogos, odontólogos entre otros) con el fin de ir cumpliendo paulatinamente con las ordenamientos legales; es así que en la actualidad la E.S.E posee vinculación directa con estos servidores mediante la contratación por prestación de servicios y contratos laborales, que se suman a la planta de personal global del hospital que quedo del convenio de desempeño 188 de 2005. Las acciones a desarrollar en el plan estratégico de talento humano se desarrollan en tres etapas ya mencionadas:

- FASE DE INGRESO: Que comprende la vinculación e inducción, en las cuales se deben calcular las necesidades de personal de acuerdo a estándares ya establecidos en la normatividad vigente, especialmente por la capacidad instalada.
- PERMANENCIA: Que comprende la capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
- FASE DE RETIRO.

#### **9.1.1- ANALISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.**

Se realiza de conformidad con la normatividad vigente en lo que respecta a los estudios técnicos para la evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos, además de la capacidad instalada de la E.S.E, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y demás normas afines.

#### **9.1.2-CÁLCULO DE PERSONAL ASISTENCIAL DE ACUERDO A ESTÁNDARES.**

Se establece de conformidad con el Decreto 785 de 2005, las cargas labores establecidas, la capacidad instalada de la E.S.E y de la demanda de servicios de salud establecida de conformidad con los factores establecidos para tal fin.

#### **PLAN DE CARGOS DE LA E.S.E:**

El plan de cargos de la Empresa Social del Estado ESE Hospital San Félix, será la definida en el acuerdo 060 de 2005 y las normas que lo modifican o adicionan, sin perjuicio de su complemento con los contratos de trabajo que se suscriban a termino fijo para atender las diferentes necesidades misionales o de apoyo de la institución hospitalaria.

Código	Grado	Número de Cargos	Denominación
<b>AREA ADMINISTRATIVA</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	02	1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
072	01	1	SUBDIRECTOR CIENTIFICO
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	03	1	ASESOR DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
222	02	1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
201	01	1	TESORERO GENERAL
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
425	03	1	SECRETARIO EJECUTIVO

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

407	01	4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
211	05	1	MEDICO GENERAL
243	04	1	ENFERMERO
237	03	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD
214	01	1	ODONTOLOGO
<b>NIVEL TECNICO</b>			
367	03	1	TECNICO ADMINISTRATIVO
367	02	1	TECNICO ADMINISTRATIVO
323	04	4	TECNICO AREA DE SALUD
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	06	23	AUXILIAR AREA SALUD

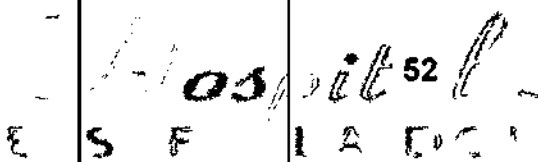
NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)

VIGILADO Supersalud

412	05	1	AUXILIAR AREA SALUD
412	04	1	AUXILIAR AREA SALUD (Rx)
412	03	1	AUXILIAR AREA SALUD
		52	SUBTOTAL PLANTA DE PERSONAL GLOBAL
		6	OPERARIOS SERVICIOS GENERALES
		1	AUXILIAR MANTENIMIENTO
		7	SUBTOTAL PLANTA TRABAJADORES OFICIALES
		59	TOTAL PLANTA DE PERSONAL

VIGILADO Supersalud

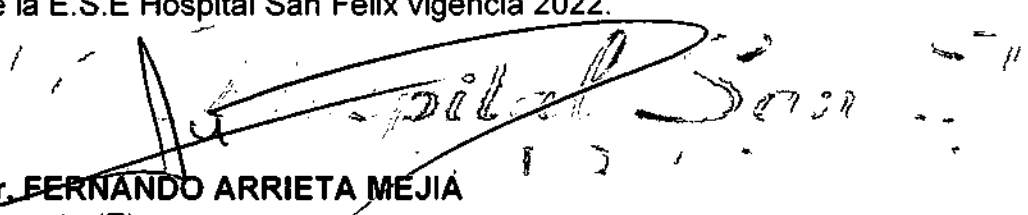
La planta de cargos de empleados públicos y de trabajadores oficiales se complementa con el personal médico vinculado para la prestación del servicio social obligatorio, cualquiera que sea la vinculación de este tipo de profesionales.

#### 10-FORMAS PARA LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS.

Se tiene establecido el Plan vacancias de los empleos de carrera administrativa, los cuales se tiene previsto proveer mediante la convocatoria 426 de la CNSC, en virtud del cual los nombramientos que se produzcan por la adopción de las listas de elegibles serán en periodo de prueba. También se efectuarán nombramientos en periodo fijo, nombramientos ordinarios en propiedad, nombramientos provisionales, nombramientos temporales y nombramientos por encargo, acorde con las normas sobre la materia para cada caso específico. También se adelantará la vinculación mediante contrato de trabajo de acuerdo con las necesidades establecidas en la institución.

#### 11-ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS Y PRESUPUESTO APROBADO.

Se establece mediante la proyección del presupuesto destinado para la planta global de la E.S.E Hospital San Félix vigencia 2022.

  
**Dr. FERNANDO ARRIETA MEJÍA**  
Gerente (E)  
ESE Hospital San Félix

Proyecto: JAIRO RAMIREZ GARCIA   
Asesor Planeación

Reviso: GABRIEL HERNAN DUQUE GAVIRIA   
Talento Humano

NIT. 810.000.913-8

Dirección: Calle 12 No. 4-20 Teléfonos (6) 8392000

La Dorada - Caldas - Colombia

[www.hospitalsanfelix.gov.co](http://www.hospitalsanfelix.gov.co)