

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024



INTRODUCCION

La E.S.E Hospital Santa Teresita de Pácora, con el propósito de adoptar el **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar su salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la Entidad.

El Plan Estratégico de Talento humano esta complementado a su vez con el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

ASPECTOS NORMATIVOS

El Plan Estratégico de Talento Humano se ajusta a la normatividad que rige a todas las Entidades Estatales.

Constitución Política de Colombia.

Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado"

Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".

Decreto 2482 de 2012, "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la Planeación y la Gestión".

Ley 1064 de 2006, " Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecido como educación no formal en la Ley General de educación"

Decreto 1746 de 2003. "Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del Ministerio de Cultura y se dictan otras disposiciones"

Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario".

Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".

Decreto 4665 de 2007 "Por la cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Servidores Públicos".

Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo País".

Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

OBJETIVO GENERAL

Proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente motivado y capacitado para alcanzar los objetivos de la Institución a través de la aplicación de programas de administración de recursos humanos, así como velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes, en materia de competencia y atención a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Tratar a los funcionarios bajo principios éticos y socialmente responsables es decir no usar políticas discriminatorias por razones de sexo, raza, religión, grupo cultural u otros.
- II. Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- III. Favorecer al desarrollo integral de los Funcionarios y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Incentivos.

- IV. Reforzar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- V. Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de evaluación y superación de los servidores públicos.
- VI. Potenciar el desarrollo del talento humano de los funcionarios orientado a la cultura del buen servicio, de modo tal que se incremente el nivel de confianza de la ciudadana.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

MISIÓN

Asegurar la prestación de los servicios de Salud de baja complejidad con enfoque en la protección específica y detección temprana, buscando el equilibrio financiero y la rentabilidad social enmarcado en el mejoramiento continuo de los servicios y procesos, garantizando la calidad en la atención en salud con personal competente y altamente comprometido, propendiendo continuamente por satisfacer las necesidades de los usuarios y sus familias.

VISIÓN

Asegurar la prestación de los servicios de Salud de baja complejidad con enfoque en la protección específica y detección temprana, buscando el equilibrio financiero y la rentabilidad social enmarcado en el mejoramiento continuo de los servicios y procesos, garantizando la calidad en la atención en salud con personal competente y altamente comprometido, propendiendo continuamente por satisfacer las necesidades de los usuarios y sus familias.

OBJETIVOS DE LA ENTIDAD

- I. Garantizar la calidad en la prestación de los servicios de salud de primer nivel de atención, propendiendo siempre en asegurar la oportunidad, pertinencia, y eficacia en la asistencia dada al usuario.

- II. Reducir los riesgos inherentes a la prestación de los servicios de salud, logrando mejora en las tendencias del comportamiento de la morbimortalidad por enfermedades prevenibles y trasmisibles.
- III. Fortalecer la implementación de la política de seguridad del paciente y de la humanización en la prestación de los servicios de salud.
- IV. Generar estrategias institucionales para mantener la satisfacción del usuario en niveles óptimos.
- V. Desarrollar y mantener el esquema de mejoramiento continuo, que permita satisfacer las necesidades de los usuarios, con altos niveles de eficiencia, seguridad, calidad y humanización en los servicios prestados.
- VI. Acercar el Hospital a la comunidad usuaria, mediante la aplicación de las estrategias de Atención Primaria en Salud.
- VII. Establecer mecanismos de gestión administrativa y financiera que permitan la sostenibilidad económica a corto, mediano y largo plazo.
- VIII. Fortalecer los sistemas de información, como herramienta estratégica para la gestión institucional.
- IX. Mejorar la competencia y compromiso del talento humano, mediante programas de desarrollo y estímulos.
- X. Reducir los riesgos inherentes a la prestación de los servicios de salud, logrando mejora en las tendencias del comportamiento de la morbimortalidad por enfermedades prevenibles y trasmisibles.
- XI. Fortalecer la implementación de la política de seguridad del paciente y de la humanización en la prestación de los servicios de salud.
- XII. Generar estrategias institucionales para mantener la satisfacción del usuario en niveles óptimos.
- XIII. Desarrollar y mantener el esquema de mejoramiento continuo, que permita satisfacer las necesidades de los usuarios, con altos niveles de eficiencia, seguridad, calidad y humanización en los servicios prestados.
- XIV. Acercar el Hospital a la comunidad usuaria, mediante la aplicación de las estrategias de Atención Primaria en Salud.

- XV. Establecer mecanismos de gestión administrativa y financiera que permitan la sostenibilidad económica a corto, mediano y largo plazo.
- XVI. Fortalecer los sistemas de información, como herramienta estratégica para la gestión institucional.
- XVII. Mejorar la competencia y compromiso del talento humano, mediante programas de desarrollo y estímulos.

Estructura organizacional

La Planta de Personal de la entidad, se encuentra definida en el acuerdo 013 de diciembre 22 de 2020, así:

DENOMINACIÓN	NATURALEZA DEL CARGO	Nº DE CARGOS	GRADO	CÓDIGO	NIVEL
Gerente	Periodo	1	01	085	Directivo
Subdirector administrativo y financiero	LNR	1	01	219	Profesional
Auxiliar Área de la Salud	CA	2	03	412	Asistencial
TOTAL PLANTA DE CARGOS		4			
* Libre Nombramiento y Remoción (LNR)					
* Carrera Administrativa (CA)					

La planta temporal está constituida por 6 médicos rurales.

Es conveniente resaltar que a la fecha el Hospital no cuenta con vacantes en la planta institucional.

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

Teniendo en cuenta la situación de la entidad y su necesidad de proveer, mantener y desarrollar el talento humano se hace prioritario el planificar e implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidos en un tiempo determinado por medio de proyectos, planes, programas, entre otros tomando como base el Plan de previsión y Plan anual de vacantes.

En Gestión del Empleo es necesario dar cumplimiento a la normatividad en cuanto al ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, revisando la normatividad vigente en materia de talento humano, proceso de selección, situaciones administrativas y preparación pre-pensionados.

Es necesario dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente y expedida por el DAFP, esto con el propósito de desarrollar la Gestión de la Compensación

Es de gran prioridad tener en cuenta que al diseñar el Plan Institucional de capacitación esté basado en proyectos de aprendizaje que fortalezcan el trabajo de equipo con el objeto de desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los funcionarios y el mejoramiento de la prestación de los servicios.

De igual modo; Se debe planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales utilizando como herramienta la Evaluación del Desempeño.

Finalmente, es importante establecer las relaciones entre la organización y funcionarios, lo cual permita a los servidores y a la Entidad niveles de estímulo y entrega por el logro de las metas trazadas, esto mediante la operatividad de la herramienta del Plan de Bienestar e Incentivos y estímulos establecidos por la Entidad.

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la entidad. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se ajustarían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- I. Plan Anula de Vacantes.
- II. Plan de salud y Seguridad en el Trabajo.
- III. Plan Institucional de Capacitación, Bienestar e Incentivos.

FORMULACION DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación de la gestión del talento humano de la entidad se concreta a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones de la dependencia responsable, este seguimiento deberá realizarlo el encargado del proceso de Gestión del Talento Humano.

REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de Asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Registro de la evaluación: Aplicara para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuara una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área a funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público — SIGEP

El Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a estas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos

Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la gestión realizada por cada Dependencia, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.