

INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan de Desarrollo y Plan Anual de Gestión, consignadas en los planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y el direccionamiento estratégico en la E.S.E. Hospital San Roque, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, historia, fortaleciendo una entidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Para la elaboración del plan se realizó un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como debilidades en materia de recurso humano, se define la Misión, Visión, 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 de 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 recurso humano.

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

OBJETIVOS

GENERAL

Fortalecer las actuaciones de la E.S.E. específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la institución, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

ESPECIFICOS

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E. que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como el cumplimiento de la Misión y Visión de la entidad.
- 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 en el Trabajo 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.
- Establecer el plan operativo de talento humano de la E.S.E. Hospital San Roque para la vigencia 2023.

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Roque.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

LINEA ESTRATEGICA IDENTIFICADA

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento humano es diseñar e implementar un sistema de gestión de talento humano mediante la implementación de programas de selección, incorporación productiva, incentivos laborales, sanciones, capacitaciones, inducción y reinducción, formación, capacitación, salud y seguridad en el trabajo, para todos los empleados acorde a las exigencias normativas actuales.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital San Roque a través de la Dirección Administrativa diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del Talento Humano de la Entidad, considerando como factor estratégico el fortalecimiento de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la entidad.

DIAGNOSTICO INTERNO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

El grupo de talento humano depende directamente de la Subdirección Administrativa y tiene un 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 e 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.

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

Los procesos del grupo de talento humano son:

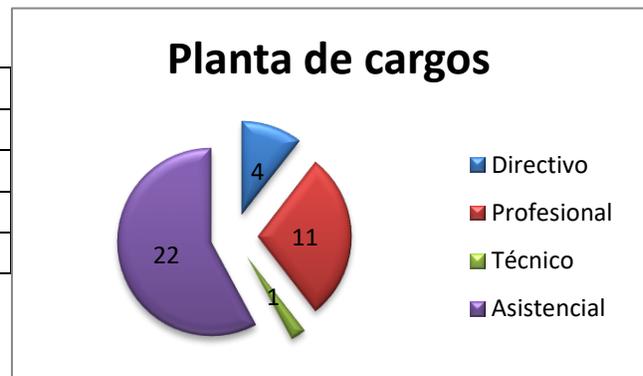
1. PROCEDIMIENTO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL

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.

La planta de cargos de la E.S.E. Hospital San Roque es de 38 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	NUMERO
Directivo	4
Profesional	11
Técnico	1
Asistencial	22

Tabla 1. Empleos planta de cargos por niveles



La E.S.E. con corte a 30 de noviembre de 2022 contaba con 21 vacantes definitivas, entendiéndose por estas, aquellas que no cuentan con un empleado titular de carreras administrativas; distribuidas como se indican a continuación:

NIVEL	NUMERO
Directivo	0
Profesional	9
Técnico	1
Asistencial	11

Tabla 2. Vacantes definitivas planta de cargos por niveles



Con corte a 30 de noviembre de 2022, de los 38 cargos de la planta de personal establecida, 21 empleos se encontraban vacantes y 7 empleos estaban provistos, así:

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

NIVEL	NUMERO EMPLEOS VACANTES	NUMERO EMPLEOS PROVISTOS
Directivo	0	0
Profesional	9	0
Técnico	1	0
Asistencial	11	7

Tabla 1. Empleos vacantes y provistos de la planta de cargos por niveles

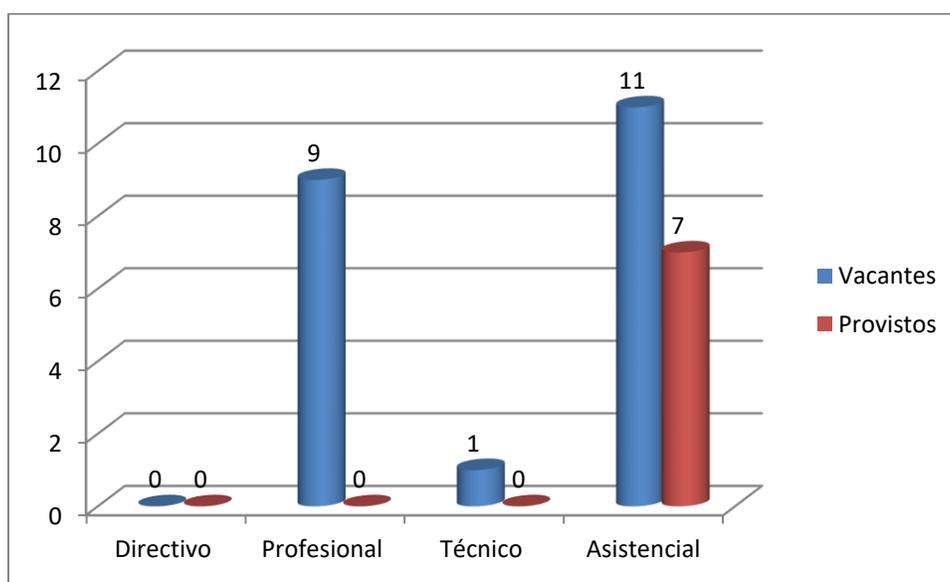


Grafico 2. Empleos vacantes y provistos de la planta de cargos por niveles

2. PROCEDIMIENTO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la E.S.E., mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

En lo relacionado con el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la entidad, en la vigencia 2022, se tuvo una cobertura de participación en los diferentes eventos de capacitación del 95%

3. PROCEDIMIENTO 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

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante el 2022, se contó con una asignación de recursos por valor de \$ 10.000.000

Entre las actividades realizadas se desarrollaron: Tarde recreativa, Salida de integración fin de año, detalles en fechas especiales y cumpleaños.

Las actividades realizadas fueron evaluadas por los funcionarios en un alto porcentaje como excelentes y buenas.

4. 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 de garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Durante la vigencia 2022 se llevó a cabo el proceso de evaluaciones de desempeño sobre la cual se realizó una consolidación y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

5. PROCEDIMIENTO DE 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.

En cumplimiento de lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015 se adelantan las acciones tendientes a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así mismo se ha implementado el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo de contagio por COVID-19 en instituciones del área de la salud en cumplimiento de la Resolución 1155 de 2020 con la respectiva validación de la ARL Colmena. En atención a lo dispuesto en la Resolución 0312 de 2019, se realiza la autoevaluación anual de cumplimiento de estándares mínimos en Seguridad y Salud en Trabajo a través de las herramientas definidas por la

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

administradora de riesgos laborales, para lo cual el Hospital obtuvo un porcentaje de cumplimiento para la vigencia 2022 correspondiente al 95.5%, se define plan de mejoramiento y plan de trabajo anual 2023 en Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo las diferentes disposiciones normativas.

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente de 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 de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

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

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como “el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orienten las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizacional”. Entendido 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 actividades a realizar durante la vigencia 2023 para dar cumplimiento a dicho plan serán las relacionadas a continuación:

- Diseñar e implementar un proceso de selección de personal
- Diseñar e implementar un plan de inducción y reinducción que enfatice la plataforma estratégica de la institución.
- Actualizar el plan de incentivos.

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

- Diseñar el plan de capacitaciones de acuerdo a las necesidades, requerimientos y temas de interés para los empleados.
- Desarrollar actividades que lleven a fortalecer positivamente el clima organizacional.
- Implementar un sistema propio de evaluación del desempeño laboral que involucre a todos los funcionarios, sin importar su tipo de vinculación con la empresa.

DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCION

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., lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión.

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

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, MISION Y VISION

El plan mediante la aplicación de la normatividad vigente, los lineamientos y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los objetivos, la Misión y 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 de los funcionarios.

RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2023 el plan estratégico de gestión de talento humano cuenta con lo siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO		ASIGNACION
Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022

Gastos de personal	\$ 2.832.961.106
Capacitación y formación de talento humano	\$ 2'000.000
Bienestar social y estímulos	\$ 5.000.000
TOTAL	\$ 2.839.961.106

LOGROS ESPERADOS

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 Roque, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la misión y visión institucional.

Elaboró: Comité Técnico Científico	Revisó: Comité Técnico Científico	Aprobó: Gerencia
FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022	FECHA: Diciembre 2022