PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS ITUANGO, 2024

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Planeación estratégica de la ESE Hospital San Juan de Dios del municipio de Ituango está orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el plan de Desarrollo Institucional, se presenta este plan que busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

En este orden de ideas, en el plan estratégico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en **tres procesos**, así: **Ingreso** que comprende los procesos de Planeación de personal, Análisis y descripción de cargos, Reclutamiento y selección, Contratación de personal, Inducción de personal, Entrenamiento de personal, **Desarrollo y Bienestar de personal**: en el que intervienen los procesos de Capacitación del personal, Plan de incentivos, Plan de bienestar, beneficios y servicios, Seguridad y salud en el trabajo, Riesgos psicosociales, Cultura y Clima laboral, Evaluación del desempeño, **Administración de personal**: que comprende Administración de sueldos y salarios, Relaciones laborales y negociaciones colectivas, Control y disciplina, Rotación y ausentismo

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Garantizar a los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios, Bienestar Integral, su permanencia y calidad de vida laboral, buscando con ello, niveles de excelencia en el desempeño institucional para el aseguramiento en la calidad y atención humanizada a los usuarios de la entidad.

2.2. Objetivos específicos

- Lograr un ingreso de personal ajustado a las necesidades institucionales y capaces de alcanzar altos niveles de desempeño.
- Promover el desarrollo personal y profesional de los empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios.
- Mantener un personal alineado al Plan de desarrollo Institucional, políticas y directrices institucionales.

3. Alcance

Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano; abarca todos los procesos de Talento Humano selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, contratistas u otros que desarrolle la entidad de acuerdo a los parámetros definidos de la normatividad vigente.

4. RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subdirección Administrativa y Financiera y Subdirección Científica.

5. MARCO LEGAL

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes de previsión se encontraba en la Ley 909 de 2004.

En la Ley 909 de 2007 se señala los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un plan de previsión de Recursos Humanos.

La Resolución 3100 de 2019 del Sistema Único de Habilitación, anexo técnico de Resolución 123 de 2012 y 2082 de 2014 y el Sistema Único de Acreditación, establece que “las entidades deben elaborar sus planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades de personal presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuéstales, como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio”.

El artículo 15 de la ley 909 de 2007, señala las funciones específicas de las unidades de personal:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas;

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;

f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;

g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;

6. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Este plan se encamina a establecer el personal necesario y condiciones para dar cubrimiento oportuno en los servicios Administrativos y asistenciales, con el fin de garantizar la seguridad del paciente y la humanización en la atención.

Aplica a todas las áreas Administrativas y Asistenciales del Hospital, orientado a garantizar la continuidad en la prestación de los servicios por personal idóneo y competente, teniendo en cuenta la necesidad de incrementar los niveles de productividad que conduzcan a una alta competitividad, reconociendo en el capital humano el principal activo de Hospital y factor primordial que conduce al logro de altos niveles de eficiencia y eficacia institucional.

6.1. ESTRATEGIAS

- Estudiar las cargas de trabajo del personal acorde con las necesidades del servicio
- Seleccionar personal con actitudes positivas hacia la institución y el trabajo
- Diseñar y ejecutar una ruta de inducción que permita un ingreso alineado a las necesidades institucionales
- Diseñar y ejecutar planes de capacitación y bienestar
- Diseñar y ejecutar programa de evaluación e incentivos

6.2. INDICADORES

- Personal requerido en los puestos de trabajo.
- Proceso de selección a todo el personal que ingresa.
- Inducción a todo el personal que ingresa.
- Ruta de inducción para cada grupo ocupacional
- Plan de capacitación institucional
- Plan de bienestar laboral
- Programa de incentivos
- Evaluación del personal

6.3. ACCIONES A DESARROLLAR

La acción se realiza a través de los diferentes procesos de Talento Humano; comprende los procesos Selección e ingreso, Inducción, entrenamiento, capacitación, evaluación del desempeño, clima laboral, salud y seguridad en el trabajo.

Para obtener un buen resultado en la planeación del Talento Humano existe una articulación entre los perfiles de empleo, proceso de selección, evaluación del desempeño y capacitación e incentivos.

Se tiene como marco de referencia la planeación institucional de tal manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual y las necesidades de capacitación que obedecen a las carencias de los empleados y necesidades para desempeñar las funciones asignados.

6.4. PLANES DE TALENTO HUMANO INTEGRADOS AL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

El Decreto 612 de 2018, establece la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción; y señala los planes institucionales y estratégicos que las entidades del estado deberán integrar, entre los que se encuentran los siguientes, relacionados con la Gestión humana, de los cuales se anuncian los siguientes lineamientos generales en la ESE Hospital San Juan de Dios.

6.4.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión de recursos humanos
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

6.4.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

OBJETIVO GENERAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de previsión de recursos humanos.

- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

6.4.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Cualificar profesional y personalmente a empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios, para lograr un mejoramiento continuo y el incremento de la imagen corporativa

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Contribuir a la cualificación personal de empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios
- Promover el mejoramiento profesional continuo de empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios

6.4.4. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

Motivar altos niveles de desempeño de los empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios, para promover la calidad y productividad alineada a los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

- Otorgar reconocimientos a los empleados de buen desempeño.
- Incrementar los niveles de eficiencia, calidad, satisfacción y bienestar de los empleados.
- Contribuir al crecimiento personal y profesional de los empleados.
- Fortalecer el compromiso Institucional

6.4.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Garantizar por medio de actividades planeadas la intervención en la identificación de condiciones de trabajo inseguras en las diferentes actividades productivas en la E.S.E Hospital Presbítero Emigdio Palacio, con el fin de promover la salud y la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, y así evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVO GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Realizar la evaluación bajo la Resolución 1111 de 2017 mediante los estándares mínimos del SGSST.

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Revisar política y objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar Plan de Trabajo para la vigencia.

6.5 PROGRAMAS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

6.5.1. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano de la ESE Hospital San Juan de Dios, para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, generando espacios de esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral. Con el fin de que sus acciones estén orientadas a contribuir en el cumplimento efectivo de los objetivos de la Corporación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida.
- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios
- Generar espacios de esparcimiento e integración entre los empleados, a través de programas que fomenten el desarrollo integral como: la recreación y el deporte, Jornada de la salud, celebración de cumpleaños y días clásicos.
- Gestionar la realización de cursos y diplomados como también la mejora y adquisición de vivienda.

6.5.2 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Familiarizar al funcionario con el servicio, la organización y sus funciones generales; la misión de la entidad y las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
En el caso de la reinducción enterar a los empleados acerca de reformas en la organización, la reorientación de la misión institucional, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo; ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

- Realizar inducción a todas las personas que ingresan a la institución a laboral y/o prestar un servicio a través de terceros, o a desarrollar una actividad a través de un contrato de prestación de servicios

- Lograr que el personal que ingresa a laboral Y/o prestar un servicio en la institución se adapten a los lineamientos y cultura organizacional

6.5.3 PROGRAMA DE VINCULACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE VINCULACIÓN DE PERSONAL

Lograr que todos los funcionarios que ingresen a la E.S.E. Hospital Presbítero Emigdio Palacio, lo hagan de manera legal y ajustada a lo establecido.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE VINCULACIÓN DE PERSONAL

- Nombrar y posesionar al personal que de acuerdo
- Desarrollar inducción al personal que ingresa a la institución
- Ejecutar el Sistema de evaluación del desempeño al personal de la institución

6.5.4 PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Promover niveles de desempeño superiores en los empleados de la E.S.E. Hospital Presbítero Emigdio Palacio y quienes prestan servicio al hospital, para la prestación de servicios efectivos y el mejoramiento continuo de la imagen institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Evaluar el desempeño laboral del personal de Carrera Administrativa, de la ESE Hospital San Juan de Dios.
Evaluar el desempeño de personal que no se encuentra en carrera administrativa.
Establecer planes de mejoramiento del desempeño de todo el personal que lo requiera.