

**E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN**


# **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

---

**JORGE ALBERTO LEMUS BELLO  
GERENTE**




GUAMAL – MAGDALENA  
2021


 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 1 de 29

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO LEGAL .....	5
ALCANCE.....	7
OBJETIVOS.....	7
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
DEFINICIONES .....	8
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	9
MISIÓN.....	9
VISIÓN .....	9
VALORES INSTITUCIONALES .....	9
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES .....	11
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	11
POLITICAS INSTITUCIONALES.....	12
POLÍTICA DE SERVICIOS .....	12
POLÍTICA DE CALIDAD .....	13
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	13
POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE .....	14
POLÍTICA AMBIENTAL .....	14
POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN.....	15
POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN .....	15
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO .....	16
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO .....	16
POLÍTICA FINANCIERA .....	17
MAPA DE PROCESO .....	18
ORGANIGRAMA .....	19
CAPACIDAD INSTALADA.....	20

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 29

CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN .....	21
CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS .....	21
PLANES Y PROGRAMAS DE 2021 .....	23
PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	23
PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS OBJETIVO BIENESTAR .....	24
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	25
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	26
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	26
EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.....	27
ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES .....	27
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	27
ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO .....	27
PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMAN .....	28
MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	28
FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN) .....	28

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 29


## INTRODUCCIÓN

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural. Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor. De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.


 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 29

Generalidades El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.


La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad. Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 29


## MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 29

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 29

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

## **ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del ESE, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

## **OBJETIVOS**


### **OBJETIVO GENERAL**

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✚ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✚ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 29


necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- ✚ Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- ✚ Mantener la planta de personal optima, para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- ✚ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

## DEFINICIONES

Es Promover la Eficiencia y la Eficacia en el Empleo Público Fortalecido.

- **ACTITUD:** Disposición de actuar, sentir y pensar en torno a una realidad particular y concreta. Como, por ejemplo: entusiasmo, positivismo, optimismo, persistencia, flexibilidad y Búsqueda de la excelencia.
- **APTITUD Y HABILIDAD:** Características biológicas o aprendidas que permiten a una persona hacer algo mental o físico. Laboralmente es la capacidad y potencialidad de la persona para Llevar a cabo un determinado tipo de actividad.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben los miembros de La organización e influye en su comportamiento.
- **COMPETENCIA LABORALES:** se definen como la capacidad de persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; esta capacidad está determinada por los conocimientos destrezas, habilidades, valores, Actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 29

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA**

### **MISIÓN**

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.


### **VISIÓN**

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.


### **VALORES INSTITUCIONALES**

La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- **DILENGENCIA:** Los Funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 29

- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.
- **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 29

- **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

### **PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**


Los principios institucionales son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a los valores éticos y a una misión institucional, siendo claramente identificados, se logrará el desarrollo institucional.

- **COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros los procesos y recursos.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.

Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

### **OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

El objeto de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, es la prestación de servicios de salud en el primer nivel de complejidad servicio que será ofrecido en el marco del Sistema de Seguridad Social en Salud. Es por ello que la entidad

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 12 de 29

desarrollará acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud (Artículo 4 del Acuerdo 001-2007).

Bajo este propósito institucional la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena enmarca sus objetivos, los cuales son:

- Asegurar y aumentar los niveles de satisfacción, oportunidad y calidez en la prestación del servicio.
- Prestar servicios de salud seguros y eficientes minimizando los riesgos para el paciente y su familia.
- Fortalecer la gestión del talento humano enfocados en el trato digno con vocación de servicio.
- Asegurar la sostenibilidad financiera y desarrollo institucional generando rentabilidad económica y social.
- Optimizar la capacidad instalada para asegurar la prestación del servicio.
- Promover programas de responsabilidad social y ambiental aportando al desarrollo sostenible.

### **POLITICAS INSTITUCIONALES**


Dentro del Plan De Desarrollo Institucional "Servicio eficiente con calidad humana". se establecen las Políticas Institucionales que permite el alcance de los Objetivos trasados en el presente documento.

### **POLÍTICA DE SERVICIOS**

La institución presta servicios de salud de primer nivel de forma oportuna y pertinente basada en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.

#### **Objetivos**

- Brindar servicios de salud sin barreras de Acceso.
- Fortalecimiento del programa de seguridad del paciente e implementación del mismo en todos los procesos.
- Diseñar estrategias que permita brindar una adecuada orientación a los usuarios que acceden a la institución.
- Sensibilizar al recurso humano para propender por un trato digno y humanizado durante la prestación del servicio de salud.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 29

- Concientizar el talento humano institucional en la necesidad de aportar conocimiento y experiencia al personal en formación.
- Mejorar la calidad del dato y reporte de todos los eventos de notificación de vigilancia epidemiológica.

### **POLÍTICA DE CALIDAD**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, está comprometida con el mejoramiento continuo, para lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, a través de la prestación de sus servicios integrales de salud orientados en un modelo de gestión y atención centrado en el usuario, familia y comunidad, de esta forma garantizar la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y basados en los altos estándares de calidad.

#### **Objetivos**


- Avanzar en la implementación del Sistema Único de Acreditación.
- Fortalecer todos los procesos a partir del mejoramiento continuo.
- Crear estrategias para lograr una cultura de calidad.
- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales.

### **POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena, en su actividad de prestación de los servicios de salud, se compromete con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales, que cubre todos sus centros de trabajo, sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

#### **Objetivos**

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 14 de 29

- Desarrollar permanentemente actividades de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción de la salud.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Hospital.

### **POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.

#### **Objetivos**


- Fortalecer los programas de capacitación al cliente interno para identificar y prevenir la ocurrencia de eventos adversos en la organización.
- Motivar al cliente interno para continuar con la cultura de identificación y reporte de eventos e incidentes.
- Articular los procesos misionales y administrativos a través de auditorías concurrentes para identificar, gestionar y minimizar la ocurrencia de eventos.
- Fortalecer la evaluación de adherencia a guías, protocolos y procedimientos al personal asistencial y administrativo que garanticen prácticas seguras.

### **POLÍTICA AMBIENTAL**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.

#### **Objetivos**

- Fortalecer las estrategias institucionales que sensibilicen al usuario interno y externo sobre el ahorro de recursos, manejo de residuos y sustancias químicas.
- Diseñar programas que fomenten la sostenibilidad ambiental en la institución y en el municipio.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 15 de 29

- Realizar seguimiento y autoevaluaciones que promuevan el mejoramiento continuo y la mitigación de los riesgos generados de la prestación de servicios de salud.
- Aportar a la implementación de las políticas ambientales del Departamento.

### **POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal-Magdalena, como entidad prestadora de servicios de salud se compromete a instaurar e implementar la política de atención humanizada en salud, enfocada hacia el servicio integral del usuario y su familia, ofreciendo una asistencia con calidez humana que responda a sus necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales; donde todo el personal de salud, brinde un trato amable, cálido y de respeto hacia la confidencialidad, la dignidad, fundamentados en los derechos y deberes de los pacientes sus familias y los funcionarios, con condiciones laborales justas.

#### **Objetivos**

- Generar desde el equipo directivo de la institución espacios laborales dedicados a la capacitación y sensibilización del personal.
- Conformar grupo de líderes que se comprometan y que representen a cada área del hospital y contribuyan al tema de humanización.
- Articular las estrategias de humanización con todos los procesos, para mejorar la prestación de los servicios y el clima laboral.
- Socializar y medir adherencia del programa de humanización institucional.


### **POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de quipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la institución de salud, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

#### **Objetivos**

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos tecnológicos y biomédicos, identificando los que están en deterioro o que requieran cambio.



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 16 de 29

- Adquirir herramientas tecnológicas de acuerdo a la normatividad vigente que permita aumentar la calidad de la prestación de servicios buscando satisfacer las necesidades de la comunidad.
- Promover el adecuado uso de la tecnología nueva y usada, para prestar una atención segura y optimizar la vida útil de los equipos.
- Implementar un sistema de historias clínicas que nos permita tener una información más clara.

### **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

La E.S.E Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y aquellos que sean necesarios para fortalecer el capital humano; contribuyendo al desarrollo institucional.

#### **Objetivos**


- Establecer el plan de capacitaciones institucional por perfiles y competencias, armonizado con el mapa de procesos.
- Fortalecer el programa de humanización y rediseñar sus estrategias beneficiando al usuario externo e interno.
- Diseñar herramientas de medición para evaluar y/ o medir el avance del proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los subprocesos de selección, inducción, reinducción, evaluación de desempeño, clima laboral y bienestar social.
- Mejorar las condiciones de trabajo con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

### **POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO**

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal - Magdalena, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

#### **Objetivos**

- Identificar riesgos en cada proceso de la institución para minimizar su materialización evitando acciones legales y judiciales.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 17 de 29


- Capacitar al usuario interno en la gestión integral del riesgo para establecer controles que permitan cumplir con los objetivos institucionales.

## **POLÍTICA FINANCIERA**

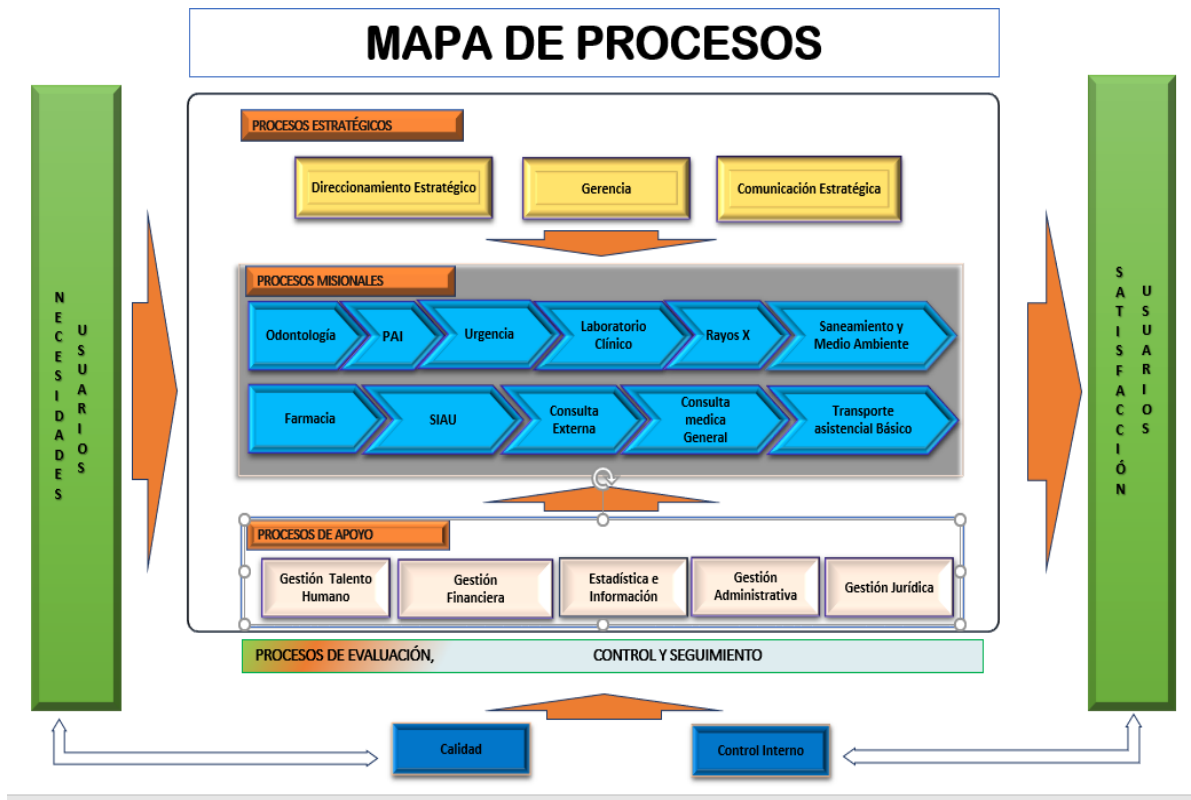
La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.

### **Objetivos**

- Mejorar el sistema de contratación con las EAPB y entes gubernamentales en cuanto a cobertura de servicios y ajuste de tarifas, así como comercializar nuestros servicios a otras entidades del área de influencia.
- Garantizar la facturación total de los servicios prestados y su radicación, así como la calidad de la misma, a fin de reducir los porcentajes de glosas y devoluciones.
- Reducir los tiempos de respuesta de Glosa y devoluciones acorde a lo establecido en el Decreto 4747 de 2007.
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de efectivo real, para garantizar el equilibrio financiero institucional.

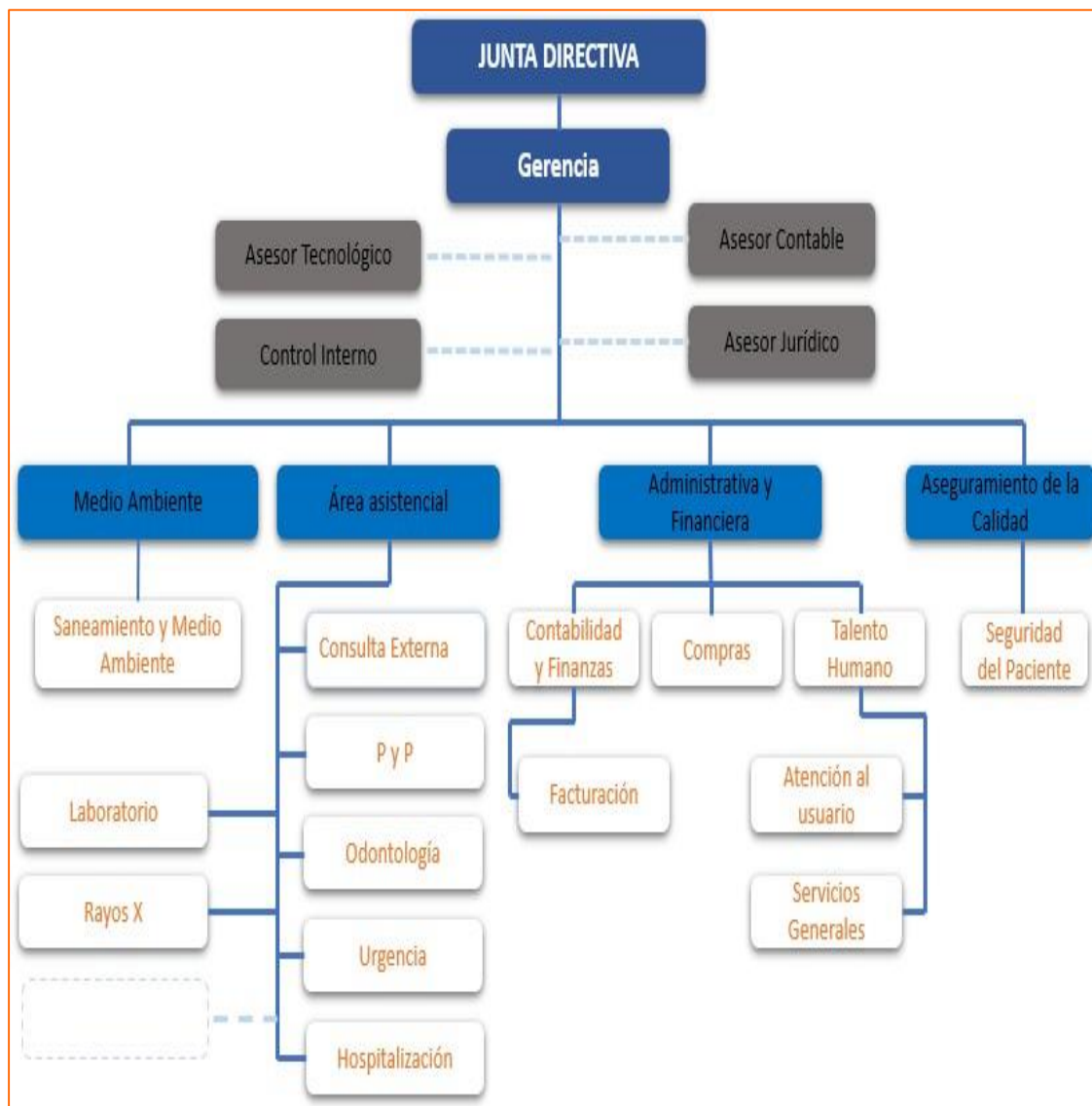
 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 18 de 29


## MAPA DE PROCESO






## ORGANIGRAMA



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 20 de 29

## CAPACIDAD INSTALADA

GRUPO DE CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CONSULTORIOS	URGENCIAS	1
	TRIAGE	1
	CONSULTA EXTERNA MEDICINA GENERAL	4
	CONSULTA PRIORITARIA	1
	CONSULTA EXTERNA – ODONTOLOGIA	1
	PROTECCION ESPECIFICA – DETECCION TEMPRANA	5
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1
	OBSERVACION ADULTOS	1
	OBSERVACION PEDIATRICA	1
	E.D.A. – ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	1
	E.R.A. – ENFERMEDAD RESPIRATORIA AGUDA	1
	HOSPITALIZACION HOMBRES	1
	HOSPITALIZACION MUJERES	1
	GINECO OBSTETRICIA – PUERPERIO	1
HOSPITALIZACION PEDIATRIA	1	
CONSULTA EXTERNA ODONTOLOGIA	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
CONSULTA PE Y DT HIGIENE ORAL	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
SALA DE PARTOS	MESAS DE PARTO	2
	MONITOR FETAL	1
AMBULANCIA	BASICA	2
CAMAS	PEDIATRICAS	4
	ADULTOS	7
	OBSTETRICAS	3
APOYO DIAGNOSTICO Y COMPLEMENTACION TERAPEUTICA	FARMACIA	1
	CONSULTORIO FISIOTERAPIA	1
	LABORATORIO CLINICO	1
	RADIOLOGIA – IMAGENES DIAGNOSTICAS	1
	EQUIPO DE RAYOS X PORTATIL	1
	EQUIPO DE RAYOS X FIJO	1
	ECOGRAFO	1
ELECTROCARDIOGRAFO	1	
SALUD PUBLICA	OFICINA SANEAMIENTO BASICO	1
TRANSPORTE AMBULATORIO TERRESTRE	AMBULANCIA TIPO TAB	3

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 21 de 29

## **CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN**

A través de la Matriz de talento humano, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la gestión del talento humano.

## **CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:




<b>VERSION:</b>	02
<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
<b>PAGINA</b>	Página 22 de 29

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Nombre de la Dependencia	Número	% Porcentaje
DIRECTIVO	GERENTE	85	09	AREA DE ADMINISTRACION	1	2,6
PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07	AREA DE ADMINISTRACION	1	2,6
ASESOR	CONTROL INTERNO	105	01	AREA DE ADMINISTRACION	1	2,6
ASISTENCIAL	SECRETARIA	440	20	AREA DE ADMINISTRACION	21	53,8
	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	ALMACEN		
	CELADOR	412	09	CELADOR URGENCIA		
	CELADOR	412	09	CELADOR URGENCIA		
	CELADOR	412	09	CELADOR URGENCIA		
	CELADOR	412	09	CELADOR URGENCIA		
	AUX AREA DE SALUD	412	20	CONSULTA EXT		
	AUX AREA SALUD	412	20	URGENCIAS		
	AUX AREA SALUD	412	20	URGENCIAS		
	AUX AREA SALUD	412	23	URGENCIAS		
	AUX AREA SALUD	412	20	VACUNACION		
	AUX AREA SALUD	412	13	URGENCIAS		
	AUX AREA SALUD	412	10	ZONA RURAL		
	AUX AREA SALUD	412	10	ZONA RURAL		
	AUX AREA SALUD	412	10	ZONA RURAL		
	AUX AREA SALUD	412	10	ZONA RURAL		
	AUX AREA SALUD	412	20	URGENCIAS		
AUX AREA SALUD	412	10	ZONA RURAL			
CONDUCTOR VACANTE	480	10	URGENCIAS			
AUXILIAR AREA DE LA SALUD VACANTE	412	10	ZONA RURAL			
PROFESIONAL SALUD	SSO	217	13	CONSULTORIO URGENCIAS	9	23,1
	MEDICO	211	15	CONSULTA EXT		
	MEDICO	211	15	CONSULTA EXT		
	BACTERIOLOGO SSO	237	08	LABORATORIO		
	ENFERMERA PROGRAMAS	243	12	URGENCIAS		
	PROF.UNIVERS	237	09	NUTRICION		
	PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO ODONTOLOGIA - VACANTE	217	08	CONSULTA EXTERNA		
	PROF.UNIVERS ENFERMERA	243	08	URGENCIAS		
TECNICO AMBIENTAL	323	13	SANEAMIENTO			
TECNICO	AUX ADMO	407	13	FACTURACION	6	15,4
	TECNICO OPERATIVO	314	10	FACTURACION		
	AUX AREA SALUD	412	19	ESTADISTICA		
	TECNICO AREA DE LA SALUD PARAMEDICO VACANTE	323	10	URGENCIAS		
	TECNICO AREA DE LA SALUD CALIDAD - VACANTE	323	13	CONSULTA EXTERNA		
TEC AREA DE SALUD	323	10	CONSULTA EXTERNA			
TOTAL					39	100,0

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la coordinación de talento humano, cuenta con una matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales actualizado en la vigencia 2020, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 23 de 29

## PLANES Y PROGRAMAS DE 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, la coordinación de talento Humano, es la clave para el fortalecimiento. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:


### PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

#### Objetivo:

Reportar anualmente el estado de la planta de personal con el fin de identificar las necesidades de la planta.

Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF
217	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ODONTOLOGO)	PF
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.
237	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
323	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.



 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 24 de 29

412	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	5	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	1	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	10	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.


Finalmente, la coordinación de talento humano adelantará acciones para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019 y las circulares de la CNSC en relación a los tramites del Concurso Público de Méritos.

### **PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS OBJETIVO BIENESTAR**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE, con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

<b>PLAN</b>	<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA DE EJECUCIÓN</b>
<b>BIENESTAR SOCIAL</b>	Carácter recreativo.	Bono recreativo, vacacional	Abril a Diciembre
	Actividades Artísticas y Culturales	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG, según cronograma concertado.	Diciembre
	Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.</li> <li>Actividades, según plan de trabajo de seguridad salud en el trabajo 2021.</li> </ul>	Abril a Diciembre
	Educación y Desarrollo de habilidades	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.	Abril a Diciembre
<b>INCENTIVOS</b>	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento de Incentivos a nivel Individual y por trabajo en equipo	Abril a Diciembre

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 25 de 29

### **Reconocimiento:**

Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

### **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**


#### **Objetivo**

Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

De esta manera, se implementarán programas con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar conciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por la normatividad vigente aplicable.

El plan de Trabajo incluirá las siguientes actividades: Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad, actualización de matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos- (agregarle el riesgo de covid-19), capacitación en manejo seguro de residuos hospitalarios, seguimiento a condiciones sub estándar biomecánicas identificada en inspección biomecánica del año 2018, 2019 e inspecciones en nuevos puestos de trabajos , jornadas de pausas activas (una movida saludable), elaboración de informe de auditoría al SG-SST, comunicación de resultado a responsable de adelantar acciones preventivas y correctivas, inspecciones de seguridad de infraestructura.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 26 de 29

## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, conforme a líneas establecidas: seguridad del paciente, riesgos y tecnología.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2021, donde se actualizarán los temas misionales del hospital, de acuerdo a las necesidades.

## **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**


### **Objetivo**

Dar cumplimiento a los lineamientos de la Comisión Nacional de Servicio Civil

Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano. Para el 2021, se implementará de acuerdo con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Finalmente y como parte del Plan Estratégico Institucional, se implementará la acción:

- a. Adelantar y documentar las gestiones, actuaciones administrativas, y concertaciones de objetivos y funciones de los servidores públicos.
- b. Actualizar, incluir e incorporar, de acuerdo a las funciones efectivamente desarrolladas en la actualidad a cada servidor público.
- c. Seguimiento y control de los mismos de manera periódica, este con el fin que cada dependencia verifique la actualización de las funciones, datos y se pueda generar un seguimiento a los mismos.
- d. Actualizar el registro público de carrera administrativa RPCA, ante la Comisión Nacional de Servicio Civil.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 27 de 29

## **EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL**

### **Objetivo:**

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ex servidores del hospital, según directrices del Ministerio.

Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa a quien se designe para este fin, acciones que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

## **ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES**

### **Objetivo:**

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para la conservación de archivos físicos y electrónicos de la coordinación de talento humano.

Mantener acciones frente a la consulta de los expedientes de historias laborales, para que se realicen de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico del hospital.

## **SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**


### **Objetivo:**

Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

## **ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO**

### **Objetivo:**

Para el retiro de los servidores, el coordinador de talento humano, diseñar y aplica un instrumento diseñado "Encuesta de Retiro", el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 28 de 29

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios, generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación del Magdalena CAJAMAG y la ARL COLMENA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.

### **PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.**

Desarrollar el autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, identificar un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permitan generar mayor impacto en el proceso y contribuir a incrementar el puntaje de consolidación.

#### **Evaluación del Plan.**

#### **Evaluación de planeación estratégica de talento humano:**

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

#### **MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**


A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

#### **FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo.

Se diligenciará en el mes de marzo de la presente vigencia, si no se realizan cambios por parte de función pública.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

 <b>E.S.E HOSPITAL</b> Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	<b>VERSION:</b>	02
	<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN:</b>	28-ENE-2021
<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-014
	<b>PAGINA</b>	Página 29 de 29

Plan Estratégico Institucional 2021 - 2022 y Plan de Acción Anual 2021						
Resultado Esperado	Entregable	Responsable	Actividad de cumplimiento de actividad	Responsable	Fecha Inicio Fecha fin	Periodicidad del Reporte
Datos e Información pública de calidad para la toma de decisiones y uso de la ciudadanía.	Plan de sensibilización para el uso y apropiación de los datos diseñado e implementado.	Oficina quien hace las veces de Planeación	Apoyar en el desarrollo de sensibilizaciones en los temas del Plan de sensibilización y apropiación de datos.	Grupo de Gestión Humana	02/01/2021 30/11/2021	Trimestral
			Dar lineamiento para que en las concertaciones de objetivos de los servidores que manejan datos, se incluya una actividad de actualización, seguimiento y control de los mismos de manera periódica.	Grupo de Gestión Humana	01/02/2021 14/08/2021	Semestral