E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

JORGE ALBERTO LEMUS BELLO
GERENTE

GUAMAL - MAGDALENA
2024

INTRODUCCIÓN

El contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos y que estén estrechamente ligados y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, es un propósito permanente de esta entidad.

Para el logro de este objetivo, se tiende a contar con prácticas y procedimientos de personal que cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano e innovando en prácticas de mejoramiento continuo tendientes a mejorar la competitividad de los funcionarios.

La gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados; en este sentido el plan estratégico busca desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios de esta E.S.E.

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital.

MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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)

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 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

Integrar los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, en un plan estratégico institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.

- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

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.

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.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

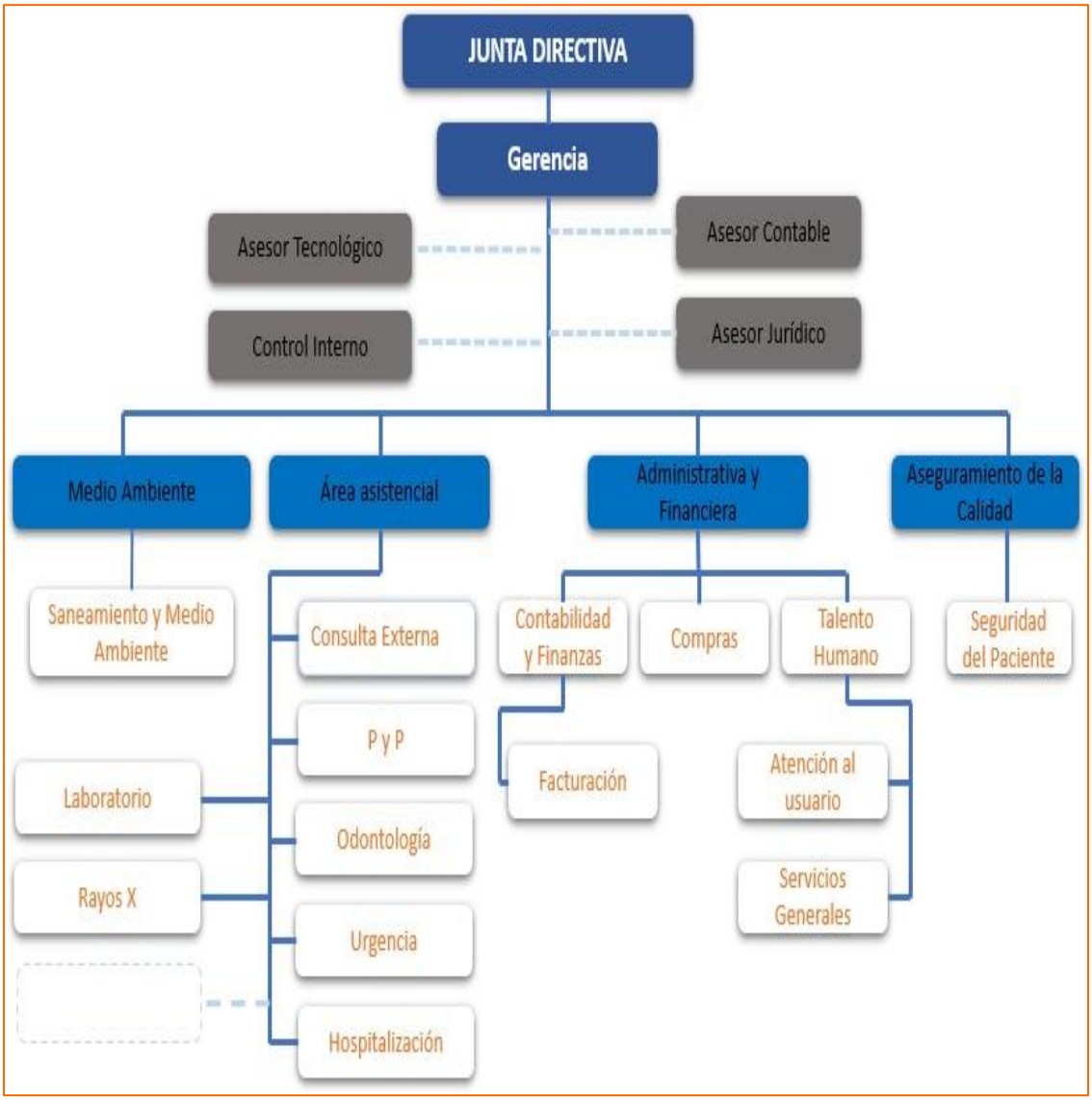
VALORES DE INTEGRIDAD



MAPA DE PROCESO



ORGANIGRAMA



CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

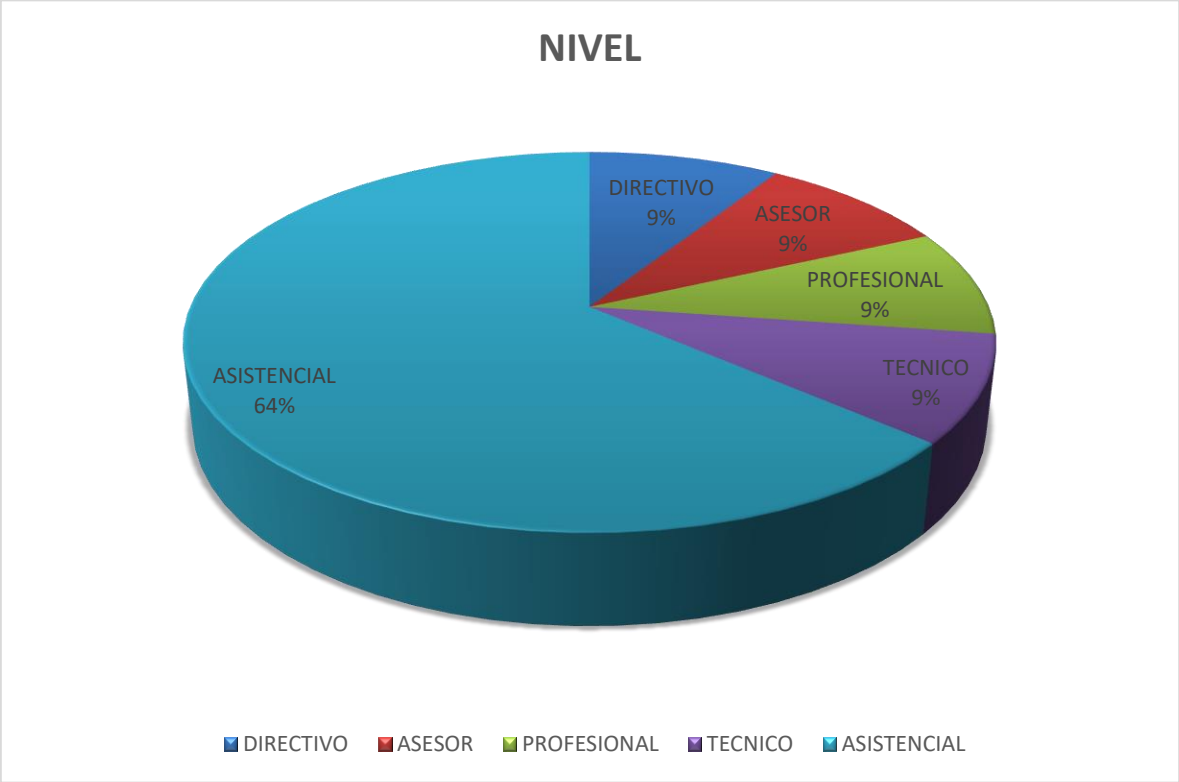
A través de la Matriz de talento humano, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores, como el principal insumo para la gestión del talento humano.

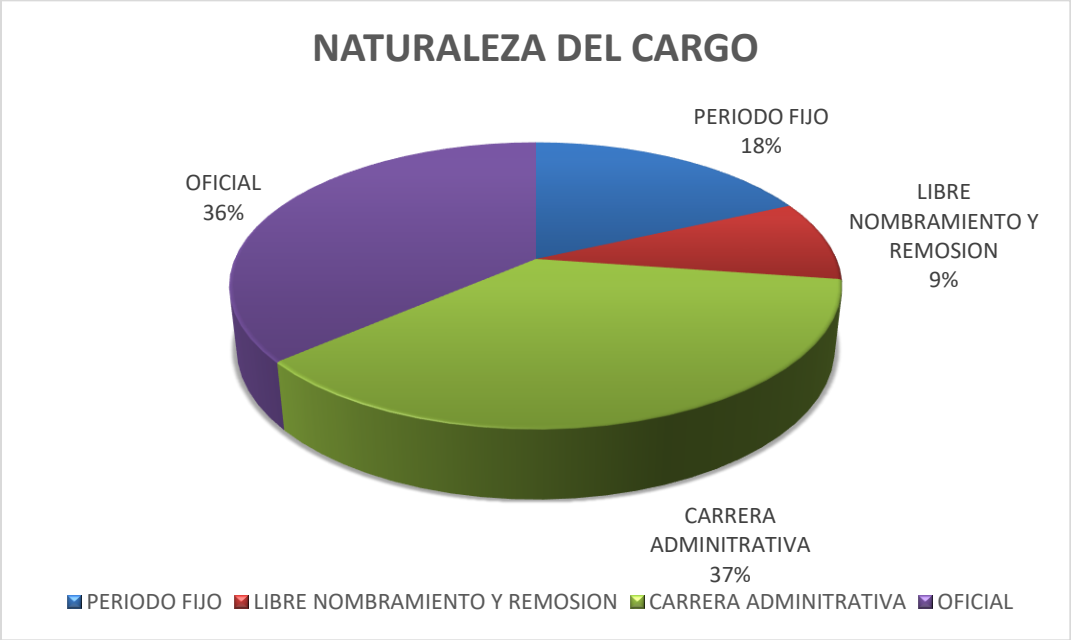
PLANES Y PROGRAMAS DE 2024

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.

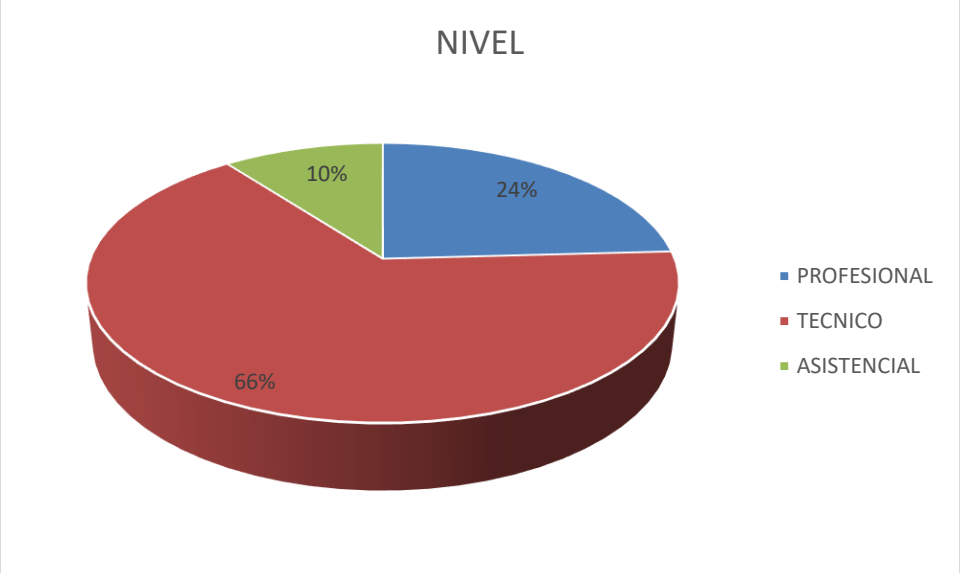
Estos planes se desarrollarán así:

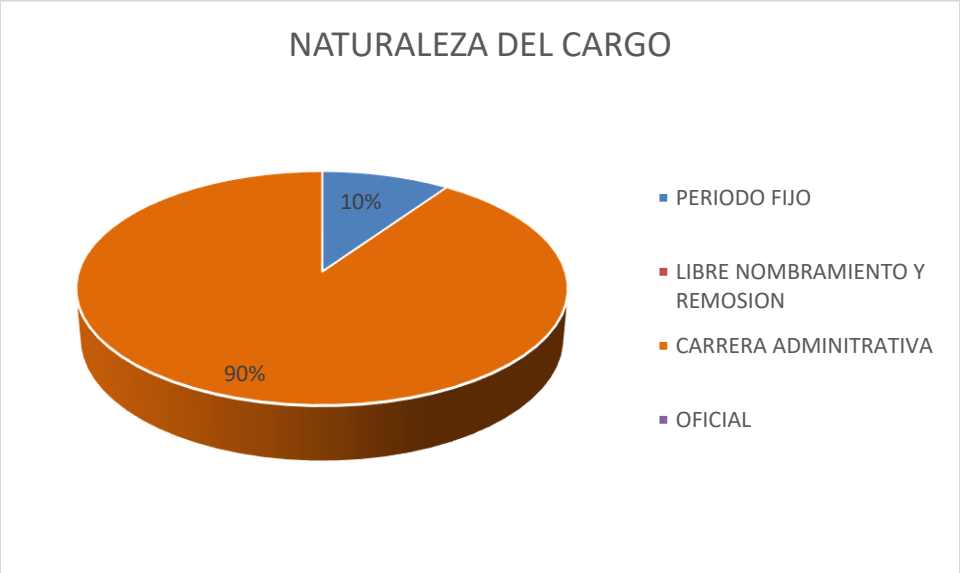
Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
ADMNISTRATIVOS				
85	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF
105	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF
219	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR
314	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.
367	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.
407	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.
440	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA	C.A.
477	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL


NIVEL
DIRECTIVO 9%
ASESOR 9%
PROFESIONAL 9%
TECNICO 9%
ASISTENCIAL 64%
DIRECTIVO
ASESOR
PROFESIONAL
TECNICO
ASISTENCIAL



Código	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
ASISTENCIAL				
211	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.
217	2	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.
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	8	TECNICO	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
480	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A





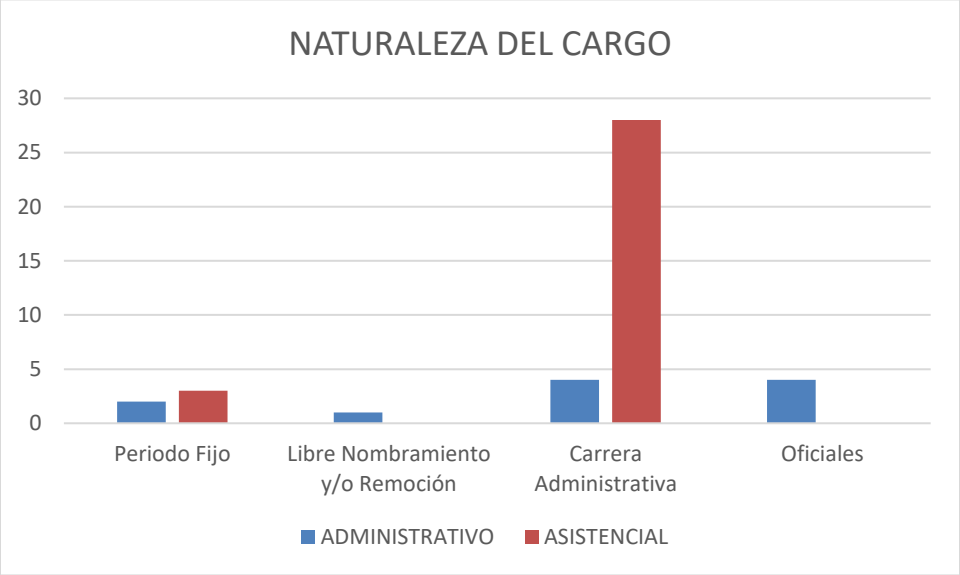
Así las cosas y retomando lo esgrimido anteriormente, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De igual forma, para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán si fuese el caso las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, pensión, invalidez.

Por último dando cumplimiento a la Ley 1960 de 2019 respecto del reporte de vacantes, donde se imparten lo lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la ley 1955 de 2019, actualmente no se ha realizado el reporte de la Oferta Pública de Empleo de carrera OPEC ante la comisión nacional de servicio civil CNSC, no obstante la entidad se encuentra adelantando las gestiones del proceso de implementación, y parametrización del aplicativo dispuesto por para este fin (SIMO).

DESCRIPCIÓN - PLAN DE CARGOS ACTUAL

Composición planta de personal según la naturaleza del cargo



Como se evidencia en la gráfica anterior, la planta de personal de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, cuenta con 42 cargos, de los cuales, el 79% son de Carrera Administrativa, el 9% son de Periodo Fijo y oficiales respectivamente, y tan solo el 2% son de libre nombramiento y remoción.

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

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:

PLAN	COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
BIENESTAR SOCIAL	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	• Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado. • Actividades, según plan de trabajo de seguridad salud en el trabajo 2024.	Abril a Diciembre
	Educación y Desarrollo de habilidades	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.	Abril a Diciembre
INCENTIVOS	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento de Incentivos a nivel Individual y por trabajo en equipo	Abril a Diciembre

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 consciencia 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.

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 2024, 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 2024, 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.

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.

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.

OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena tiene como principal objetivo la planeación, desarrollo y evaluación de la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de esta entidad hospitalaria y sus familias, a través de este programa.

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.

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024												
ACTIVIDAD	MES DEL AÑO											
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano												
Ejecución plan bienestar Socia												
Ejecución Plan Previsión de Talento Humano												
Ejecución Plan de trabajo SST												
Apoyar en el desarrollo de sensibilizaciones en los temas del Plan de sensibilización y apropiación de datos.												
Ejecución de Plan Estratégico de Talento Humano												
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad												