 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

E.S.E HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD




PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

JUAN ESTEBAN SANCHEZ PAEZ

Gerente
Año 2021


ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

CONTENIDO


INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. OBJETIVOS GENERALES.....	4
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	5
3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	6
4. PLANTA DE PERSONAL.....	6
NIVEL DIRECTIVO	6
NIVEL ASESOR.....	6
NIVEL PROFESIONAL:.....	6
NIVEL TÉCNICO	7
NIVEL ASISTENCIAL.....	7
5. PLATAFORMA ESTRATEGICA	8
5.1. MISIÓN DE LA ENTIDAD.....	8
5.2. VISIÓN DE LA ENTIDAD.....	8
5.3. VALORES	8
6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO	8
7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	9
7.1. ESTRATEGIAS	9
7.2. MISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	10
7.3. VISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.....	10
7.4. POLÍTICA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA	10
7.5. VINCULACIÓN PERSONAL CONTRATISTA	10
7.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	10
8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2021	11
8.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	12
8.2. Programa de Bienestar e incentivos.....	12
Otros Beneficios.	14
Bonos navideños	14
Auxilio por estudios universitarios, tecnológico y técnico.....	14

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

Auxilio por evento catastrófico y salud	14
8.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
Medición de clima laboral	16
Programa de pre pensionado.....	16
8.4. Plan Institucional de Capacitación.	16
8.5. Evaluación del desempeño.....	17
8.6. Archivo de Historias Laborales.	17
8.7. Programa De Inducción Y Reinducción:	18
8.8. Diseño de cargos y perfiles ocupacionales:.....	18
8.9. Selección:.....	18
8.10. Plan de Salud Mental.....	18
8.10.1 Plan de Salud Mental Endógeno	19
ACTIVIDADES A DESARROLLAR.....	20
REGISTRO.....	20
8.10.2. Plan de Salud Mental Exógeno.....	20
9. MATRIZ DOFA	20
10. MARCO LEGAL	21
12. BIBLIOGRAFIA	22
13. ANEXOS.....	23

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

INTRODUCCIÓN

La planeación **estratégica** del **Talento Humano** de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad busca la articulación entre el **Hospital** y los servidores públicos con el direccionamiento **Estratégico** (misión, visión, objetivos **estratégicos**, planes, programas y proyectos de la entidad).

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la, enfocado a cumplir la Dimensión de Talento Humano y las políticas relacionadas y planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.


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 a los clientes de la institución.

La gestión del talento humano inicia con el proceso de planeación del recurso humano, mediante el cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza y sistematiza la información; y se definen las acciones para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión: ingreso, permanencia y retiro.

Con esta orientación es que la Empresa, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, fortaleciendo sus compromisos institucionales ,permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva

En este Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión y política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano contemplados en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023 , lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

1. OBJETIVOS


1.1. OBJETIVOS GENERALES

- ❖ Fortalecer a la institución, en lo que se refiere al desarrollo y evaluación del personal de la ESE, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, clima laboral y calidad de vida.
- ❖ Asegurar a través del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad que todas las personas se sientan comprometidas con la consecución de los logros a alcanzar e involucradas en todos los procesos de la institución.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Dar visibilidad a la función que el área de Talento Humano es capaz de aportar a la entidad.
- ❖ Diseñar la Misión, visión y política de Gestión Humana-
- ❖ Articular los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023 relacionados con la gestión del Talento el Plan Operativo de Recursos Humanos de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD
- ❖ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD
- ❖ Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida laboral de los servidores de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD.
- ❖ Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PAC)
- ❖ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual a la fecha es un subproceso del proceso estratégico de Gestión Integral de calidad.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

2. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, fue creada mediante el acuerdo del concejo municipal No 0005 de agosto 23 del año 2000. Es una institución prestadora de servicios de salud del primer nivel de atención, conformada por talento humano profesional, técnico y auxiliar con una amplia experiencia en el área de salud integral, y con sensibilidad social cuyo objeto está orientado especialmente hacia la prestación de servicios de salud, promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

En todas las líneas de servicios, la Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil de Soledad, dinamiza un criterio de alta calidad Técnico – Científica, con una concepción humanística y una alta sensibilidad social en la relación Usuario – Profesional, dentro de los más modernos conceptos de atención y administración en salud.


El Hospital Materno está ubicado en el municipio de Soledad – Atlántico; y con la intención de atender las necesidades de la comunidad Soledaña y demás clientes que demanden servicios, se establecieron 10 centros de salud ubicados de manera estratégica en todo el perímetro del municipio, para poder facilitar el acceso de la comunidad en general.

2.1 CONFORMACION DE LA EMPRESA

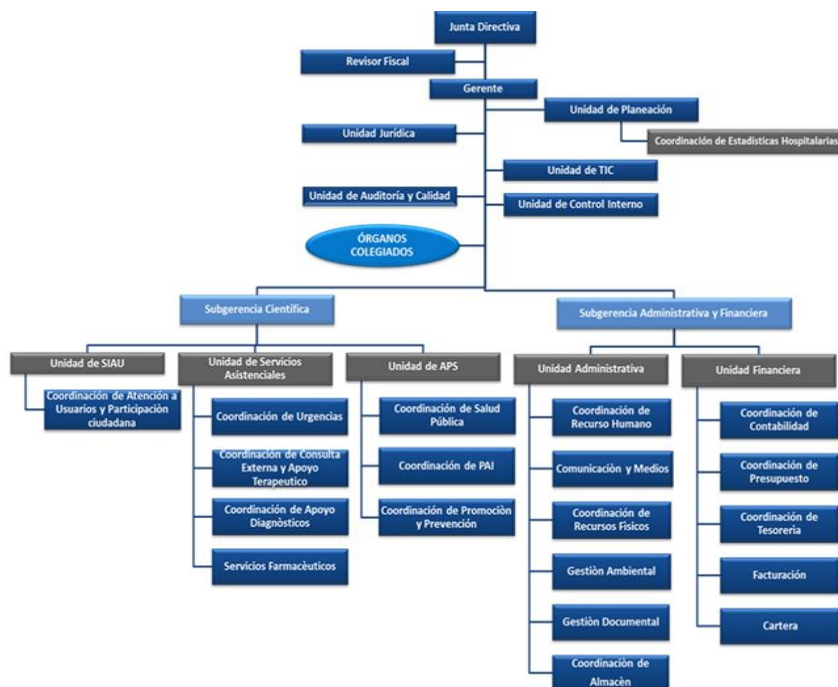
La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, cuenta con 10 sedes o Centros de Salud para la prestación de sus servicios:

- CENTRO DE SALUD COSTA HERMOSA Dirección: Carrera 40 No. 33- 06 Tel: 3759400 Ext 127.
- CENTRO DE SALUD SALAMANCA, Dirección: Carrera 37B No. 25-41 Tel: 3759400 Ext 250.
- CENTRO DE URGENCIA 13 DE JUNIO, Dirección: Carrera 19 No. 25-21 Tel: 3759400 Ext 204.
- CENTRO DE URGENCIAS CIUDADELA METROPOLITANA, Dirección: Calle 53 A No. 8 – 10 Tel: 3759400 Ext 550.
- CENTRO DE SALUD MANUELA BELTRAN, Dirección: CALLE 40 No. 10 - 04 Esquina Tel: 3759400 Ext 304.
- CENTRO DE SALUD VILLA ESTADIO, Dirección: Carrera 14 A No. 69-11 Tel: 3759400 Ext 650.
- CENTRO DE SALUD LA ESPERANZA, Dirección: Carrera 14 No. 13-17 Tel: 3759400 Ext 552.
- CENTRO DE SALUD EL PARQUE, Calle 43 No. 43A – 11 Tel: 3759400 Ext 500.
- CENTRO DE SALUD MACLOVIA NIEBLES, Calle 69 No. 15A – 23 Tel: 3759400 Ext 450.
- CENTRO DE SALUD LA CENTRAL, Transversal 2 No. 68B- 2AC

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



4. PLANTA DE PERSONAL

NIVEL DIRECTIVO

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	GRADO	No EMPLEOS
85	GERENTE	24	1
90	SUBGERENTE	18	2
6	JEFE DE OFICINA	18	1
6	JEFE DE OFICINA	15	2
6	JEFE DE OFICINA	13	1
	TOTAL		7


NIVEL ASESOR

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	GRADO	No EMPLEOS
115	JEFE DE OFICINA	15	1
	TOTAL		1

NIVEL PROFESIONAL:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	GRADO	No EMPLEOS
213	MEDICO ESPECIALISTA	20	3
244	ENFERMERO ESPECIALISTA	20	1

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

213	MEDICO ESPECIALISTA	19	6
216	ODONTÓLOGO ESPECIALISTA	19	1
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	20	1
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	19	1
201	TESORERO GENERAL	18	1
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	18	1
211	MEDICO GENERAL	21	10
243	ENFERMERO	13	1
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	18	1
	TOTAL		27

NIVEL TÉCNICO

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	GRADO	No EMPLEOS
367	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	18	1
314	TÉCNICO OPERATIVO	18	1
367	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16	1
314	TÉCNICO OPERATIVO	18	1
367	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	16	1
367	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	18	1
	TOTAL		6


NIVEL ASISTENCIAL

CÓDIGO	DENOMINACIÓN	GRADO	No EMPLEOS
440	SECRETARIA DE GERENCIA	23	1
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	23	1
412	AUXILIAR ÁREA SALUD	26	8
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	22	1
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21	13
480	CONDUCTOR	21	1
	TOTAL		25

TOTAL, PERSONAL NOMBRADO: 66

Fuente: Oficina Gestión Humana

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

5.1. MISIÓN DE LA ENTIDAD

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tiene como misión brindar una atención segura en salud enmarcada en la implementación del Modelo de Atención Integral Territorial MAITE, con un equipo profesional altamente calificado y comprometido con la calidad, la eficiencia y el trato humanizado para el beneficio permanente de nuestros usuarios y sus familias.

Promovemos la docencia y la investigación, apoyados en una tecnología avanzada y las TICs, como mecanismos de comunicación innovadores, desarrollados en total armonía con el medio ambiente, generando así un alto grado de responsabilidad social.

5.2. VISIÓN DE LA ENTIDAD

Nos proyectamos en el 2024 como la Empresa Social del Estado de baja complejidad con mayor influencia en el departamento del Atlántico y de referencia regional, sostenibilidad financiera, y reconocida social e institucionalmente por su modelo de gestión integral y sostenible, basado en procesos de calidad y un talento humano calificado y humanizado, apoyado en tecnología innovadora con enfoque ambiental, que contribuya al mejoramiento de las condiciones de salud de Soledad y sus alrededores.


5.3. VALORES

- ✓ Honestidad
- ✓ Respeto
- ✓ Compromiso
- ✓ Diligencia
- ✓ Justicia

6. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano depende de Subgerencia Administrativa y Financiera, tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano tanto de nómina como contratistas, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos institucionales.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

La planta de empleos de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD, está conformada por 66 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL	NUMERO
DIRECTIVO	7
ASESOR	1
PROFESIONAL	27
TÉCNICO	6
ASISTENCIAL	25

En la actualidad la planta está ocupada por 66 funcionarios, de los cuales 7 son del nivel directivo, 1 del nivel Asesor, 27 del nivel profesional, 6 del nivel técnico y 25 del nivel asistencial, distribuidos en las diferentes dependencias de acuerdo a las necesidades de las mismas. Solo (3) personas se encuentran inscritos en carrera Administrativa, (52) se encuentran en provisionalidad, (9) se encuentran por libre nombramiento y remoción y 2 por periodo fijo.

7. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO


La planeación del recurso humano debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

7.1. ESTRATEGIAS

Entendiendo que la estrategia hace alusión al “CÓMO” hacer para que los objetivos definidos a fin de lograr la visión se cumplan, se estableció, en atención al diagnóstico antes detallado que las estrategias a implementar serían las que se enlistan a continuación.

- ✓ Planeación estratégica del talento humano
- ✓ Fortalecer el proceso de vinculación del talento humano
- ✓ Mantenimiento de las condiciones laborales
- ✓ Desarrollo de competencias
- ✓ Talento humano con capacidad de liderazgo
- ✓ Desarrollo de capacidades para el cambio
- ✓ Reconocimiento al talento humano
- ✓ Fortalecimiento de la cultura del servicio.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

7.2. MISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

Contribuir al desarrollo integral de los empleados de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADDELA METROPOLITANA DE SOLEDAD, mediante el diseño, coordinación y verificación de las políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano, acompañando a todas las áreas de manera que se puedan integrar con el Plan de Desarrollo Institucional.

7.3. VISIÓN DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano será reconocida como el área que lidera y promueve los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales de los Empleados y contratistas, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

7.4. POLÍTICA DEL ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

La ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADDELA METROPOLITANA DE SOLEDAD, se compromete con la Gestión estratégica del Talento Humano enmarcada en conocer y considerar el propósito, las funciones y la caracterización de nuestra entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área. Garantizando la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad, economía, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la Gestión del Talento Humano. Para el desarrollo de la política de Talento Humano se tendrá en cuenta los preceptos de las dimensiones del MIPG en los cuales se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

7.5. VINCULACIÓN PERSONAL CONTRATISTA

Debido a la capacidad instalada y a los contratos que actualmente tiene la entidad con las diferentes EAPB, el personal de planta no es suficiente para cubrir la demanda de servicios, por ello la entidad contrata personal misional como administrativo que puede ascender a 500 contratistas según necesidad.


Su vinculación la realiza la Oficina de Talento Humano quien es la responsable del proceso de contratación, vinculación, permanencia y retiro.

Se han realizado estudios técnicos para la viabilidad de vincular este personal a la planta de la Entidad, pero el costo financiero no lo permite, llevaría a la Entidad a una posible liquidación.

7.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En lo relacionado a la evaluación del desempeño laboral, la entidad utiliza el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

Revisado el comportamiento de la evaluación de desempeño de la Entidad, la calificación de los tres funcionarios de carrera administrativa de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD, se ubica en el nivel sobresaliente con un rango de cumplimiento de objetivos promedio entre el 96 y 99%.

Lo que indica que la entidad cuenta con un talento humano competente y comprometido con la misión institucional.

Entre los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión estratégica de Talento Humano, también se encuentra el siguiente:

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 Estratégica de Talento Humano de la Función Pública, frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los Servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PICO del año inmediatamente siguiente. Los indicadores propuestos son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$$

$$\text{Ausentismo} = \frac{\text{Servidores Asistente} * 100}{\text{Servidores Convocados}}$$


$$\text{Cobertura} = \frac{\text{Total Servidores Asistentes} * 100}{\text{Total, Servidores}}$$

$$\text{Satisfacción} = \frac{\text{Promedio de las evaluaciones de satisfacción}}{\text{Total, Capacitaciones} * 100}$$

8. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes y programas son:

8.1. 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.

La planta se encuentra compuesta así:

TIPO DE PLANTA	2020	2021
PERMANENTE	3	3
PROVISIONAL	63	63
TOTAL	66	66

8.2. Programa de Bienestar e incentivos


Objetivo Bienestar: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD 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, siempre y cuando el comportamiento de la pandemia lo permita o usar vías virtuales

Determinado en el decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el decreto 1227 de 2005 que lo reglamenta parcialmente, se encuentra estipulada la obligación de implementar dentro de sus planes y organización un sistema de bienestar e incentivos para sus empleados. La creación de un plan de bienestar e incentivos es indispensable en cualquier entidad pública, porque genera en sus funcionarios motivación adicional la cual repercutirá la cadena de valor, dado que se reflejará en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de sus metas, la eficacia, entre otros; por medio de premiaciones y reconocimientos periódicos.

Nuestra institución organizara y planificara, el programa de Bienestar Social, como proceso orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad. De igual manera, para el desarrollo de estos programas especialmente en lo que tiene que ver en el área de recreación.

Alineado al modelo integrado de planeación y gestión de la función pública, el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, dispone una serie de herramientas, planes, programas, sistemas, mecanismos que propenden a por la promoción del bienestar y la integración de sus funcionarios, así como también de la estimulación de aquellos que se destaquen por su alto rendimiento en el desempeño de sus funciones.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02


Dentro del mismo se establecen actividades de tipo social, integraciones, incentivos y estímulos, fiestas de fin de año, programa con los pensionados, reconocimiento por años de servicios, auxilio funerario, auxilio educativo etc.

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

1. Deportivos y recreativos
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Educación en artes y artesanías
5. Cambio organizacional
6. Adaptación laboral
7. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
8. Cultura organizacional
9. Trabajo en equipo
10. Fortalecer el programa de teletrabajo en la entidad: Se continúa desarrollando la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con la Ley 1221 de 2008 y el decreto 884 del 2012 y la Guía de operación de Teletrabajo como mecanismo para establecer las competencias, requisitos y parámetros que deben ser cumplidos para tal fin.
11. Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
12. Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales
 - ❖ Por Cumpleaños
 - ❖ Avisos de fallecimiento
 - ❖ Celebración del día de las profesiones y oficios. Motivar la integración entre los funcionarios del hospital mediante el reconocimiento y felicitaciones en el día asignado para celebrar la profesión u oficio de los funcionarios del hospital.

Día del abogado	3 de febrero
Día del periodista	9 de febrero
Día del contador	01 de marzo
Día de la secretaria	26 de abril
Día del bacteriólogo	28 de abril
Día del enfermero(a)	12 de mayo
Día del abogado	22 junio
Día del nutricionista	11 de agosto

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

Día del ingeniero	17 de agosto
Día del fonoaudiólogo	06 de septiembre
Día del odontólogo	Día del odontólogo
Día del archivista	03 de octubre
Día del promotor social	21 de octubre
Día de la trabajadora social	22 de octubre
Día del mensajero	27 de octubre
Día del vigilante	01 de noviembre
Día del médico	03 de diciembre
Día del administrador de empresa	04 de noviembre
Día del psicólogo	20 de noviembre
Día del médico	03 de diciembre
Día del fisioterapeuta	05 de diciembre

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al Servidor Público mediante reconocimiento, bien sea por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, apropiación del Código de Integridad, u otro factor, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Las acciones mencionadas se medirán a través del impacto generado en los servidores.

Un logro importante ha sido el incremento en el número de eventos aprobados por el Comité de Bienestar Social, así como la participación de los empleados y contratistas quienes valoran la importancia de este tipo de actividades. Se revisará en el 2021 que actividades se pueden retomar acorde al cumplimiento del Protocolo de bioseguridad

También se autoriza auxilio educativo para los empleados de carrera administrativa que deseen estudiar, siempre y cuando obtengan calificación sobresaliente en las evaluaciones del desempeño.

Otros Beneficios.


Los empleados del hospital reciben incentivos pecuniarios como: quinquenios, se reciben cuando el empleado ha cumplido 5, 10, 15, 20 y más años de servicios ininterrumpidos. El auxilio mortuario, se reconoce por muerte de padres, hijos o cónyuge.

Bonos navideños, se entregan en la temporada decembrina, su objetivo es otorgarle al funcionario un incentivo en forma de temporada decembrina, su objetivo es otorgarle al funcionario un incentivo en forma de tarjetas regalos las cuales se redimen en algún almacén de cadena de la ciudad, en el valor se incluyen la familia del trabajador.

Auxilio por estudios universitarios, tecnológico y técnico, se le entrega al trabajador y a los hijos de este.

Auxilio por evento catastrófico y salud, se reconocen si el trabajador ha estado en una situación que afecte su calidad de vida y la de su familia.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

8.3. 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 identifican 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, especialmente las generadas por la pandemia

Se implementarán programas de:

- ❖ Capacitación en conservación visual
- ❖ Capacitación en autocuidado
- ❖ Aplicación de normas de Bioseguridad
- ❖ Prevención de Riesgo Biológico.
- ❖ Prevención de Alcoholismo y tabaquismo.
- ❖ Capacitación en Higiene postural y manipulación de cargas.
- ❖ Capacitación en prevención de la hipertensión arterial.
- ❖ Jornada de Visiometría.
- ❖ Valoraciones clínicas y físicas.
- ❖ Prevención del riesgo psicosociales.
- ❖ Mediciones de iluminación, de radiaciones ionizantes.
- ❖ Inspecciones de Bioseguridad.
- ❖ Jornadas de rumba terapia anti estrés.
- ❖ Capacitación en Plan de Emergencias.
- ❖ Preparación para Emergencias.
- ❖ Identificación de peligros.
- ❖ Esquemas de vacunación.
- ❖ Alimentación sana
- ❖ Conferencias sobre sexualidad sana
- ❖ Seminario de violencia intrafamiliar
- ❖ Conferencia económica familiar
- ❖ Taller manejo de crisis, cambio y conflicto
- ❖ Autoestima, manejo de estrés
- ❖ Motivación laboral
- ❖ Relaciones interpersonales.
- ❖ Prevención del riesgo (exámenes médicos); 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

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público. **IMPORTANTE:** cuidar la salud mental durante la pandemia

Para el desarrollo de estas actividades se cuenta con el apoyo de la ARL y la caja de compensación y el SENA.

Medición de clima laboral

El clima laboral se refiere a la forma de como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de pre pensionado.

Concebido para preparar a los servidores públicos que están próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el art 2.2.10.7 del decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Auxilios por pensión, se entrega cuando el servicio público ha alcanzado el reconocimiento de su pensión.


8.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE, a través de lo identificado en la detección de necesidades de capacitación durante la vigencia 2021.

El Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia del año 2021, se encuentra, en el Anexo 1 se plantea la temática de capacitaciones por macro procesos y los responsables, algunas se harán con recursos propios del plan, otras a través de entidades como el SENA, LA ESAP, ARL y la contraprestación de las entidades universitarias con las que se tiene convenios de docencia-servicio.

Con el ánimo de impartir formación y capacitación a los servidores públicos, la entidad planificará y programará actividades de acuerdo con las necesidades de la institución, manifestadas por los jefes de áreas, dándose prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

misma. Un cambio significativo que esta metodología permite que en el Hospital los programas de capacitación y desarrollo dejan de ser generales o masivos para ser diseñados según las necesidades del cliente interno (áreas, procesos o personas) es decir, están orientados a desarrollar las competencias que cada proceso requiere para ser exitoso.

Ver Anexo 1. Plan Institucional de Capacitación.

8.5. Evaluación del desempeño.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos de las Resoluciones Nos 036, 082 y 083 de 2019 de Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento. Esta actividad hace parte del Plan Operativo de Talento Humano.

Es importante, ya que a través de ella se verifica, valora y califica la labor desempeñada por cada uno de los servidores públicos escalafonados en carrera administrativa del hospital. En la actualidad se utiliza como instrumento de calificación el formato emanado de la CNSC el cual consta de dos instructivos; en él se concretan objetivos medibles relacionados con el plan de desarrollo; de la misma manera los resultados de estas valoraciones se utilizan como insumo para el programa de capacitación de la entidad.

A cada uno de los jefes inmediatos se le entrega el aplicativo de evaluación, el cual deberá diligenciar conjuntamente con el evaluado; basados en la ponderación asignada por la oficina de control Interno a la gestión o desarrollo institucional.

La evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba es un instrumento de gestión que suministra información a la Administración sobre la competencia laboral de los empleados para soportar las decisiones que tome en relación con la permanencia del empleado en el servicio, el reconocimiento de estímulos e incentivos y el desarrollo de acciones de mejoramiento tanto del desempeño individual como institucional.


8.6. Archivo de Historias Laborales.

Objetivo: Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para la conservación de archivos físicos y electrónicos, así como para la transferencia de dicha información.

Frente a la consulta de los expedientes de historias laborales se debe iniciar la planeación de realizarlo de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico de la empresa

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

8.7. Programa De Inducción Y Reinducción:

Dentro de la empresa, este programa tienen como finalidad: Buscar la adaptación y la ambientación inicial del nuevo empleado a la empresa y al ambiente social y físico donde va a trabajar.

Se les realiza a los nuevos ingresos de personal, informándoles todo lo concerniente a la política institucional y lo que la organización espera acerca de su desempeño.

8.8. Diseño de cargos y perfiles ocupacionales:

En las distintas fases de este procedimiento, las acciones estarán orientadas a identificar cuáles son las competencias que deben estar presentes en quien ejecute el cargo para asegurar un desempeño sobresaliente desde un principio (Competencias de Diferenciación) y poder garantizar que desde la ejecución misma de la tarea los resultados estén alineados con las estrategias del área, como complemento de este proceso está el diseño de los perfiles ocupacionales que hacen referencia a las características personales que debe tener el candidato para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de complementación.

8.9. Selección:


Continuando con el proceso anterior, éste está orientado a reclutar y seleccionar a través de diferentes medios, la persona adecuada según a los requerimientos del cargo. El criterio de selección será la identificación de las competencias que deben estar presentes en la persona para garantizar el desempeño exitoso del cargo. Así las fuentes de reclutamiento del HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD estarán entre otras: las Universidades, Hojas de vida del Banco de datos de la oficina, recomendados del personal interno, ascensos de carrera. Para la contratación del personal a través de contrato por prestación de servicios, el hospital se ceñirá a lo establecido en el manual de contratación

8.10. Plan de Salud Mental

La gerencia pretende desarrollar 2 objetivos de su Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023 12 *“Unidos por la salud y el bienestar de Soledad.*

Los cuales desarrollara a través de la Oficina de Talento Humano dirigido a la comunidad hospitalaria (Plan de salud Mental endógeno) y el otro a la población afiliada, bajo la responsabilidad de la Subdirección científica (Plan de salud Mental exógeno)

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

8.10.1 Plan de Salud Mental Endógeno

En el contexto de operativizar uno de los objetivos de la Línea de acción Pacto Social por un entorno laboral saludable” denominado : ***Plan de actividades de bienestar y salud mental para proteger y promover la salud en el lugar de trabajo y en su entorno familiar enfocado a intervenir situaciones durante la pandemia y postpandemia*** correspondiente al Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023 12 “*Unidos por la salud y el bienestar de Soledad*”, la Oficina de Talento Humano , dentro del plan estratégico de talento humano incluye el plan de salud mental

Por esta razón durante el segundo trimestre del año 2020 se inició la estrategia de riesgo psicosocial implementado por las psicólogas de la ESE HMI, en el caso de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, fuera del trabajo y a nivel personal, con la finalidad de reducir el impacto en la salud de los funcionarios dependientes, contratistas, trabajadores cooperantes y funcionarios que realizan tareas en la ese Hospital Materno Infantil de Soledad, a través de una batería de riesgo psicosocial y psicolaboral que evalúa el comportamiento de todos los trabajadores.

El plan de seguimiento epidemiológico de los factores de riesgo psicosocial se ha desarrollado por medio del ciclo PHVA, de la siguiente manera:

PLANEAR

Las siguientes son las herramientas de recolección de datos que se utilizan para elaborar informes sobre la identificación, priorización e intervención de factores psicosociales:

- ❖ Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer medidas de control.
- ❖ Absentismo.
- ❖ Matriz de requisitos legales.
- ❖ Informe psicológico pre ocupacional (personalidad y estilo de afrontamiento).
- ❖ Informe sobre el estado de salud (perfil sociodemográfico y morbilidad).
- ❖ Una herramienta de medición de factores psicosociales.
- ❖ Auto informe laboral y estado de salud.
- ❖ Registrar y monitorear los resultados de los indicadores SGSST del año anterior.

HACER


- ❖ Obtener la aprobación del plan de trabajo anual y el plan de formación de la dirección.
- ❖ Implementar el plan de trabajo anual. -Implementar plan de formación.

VERIFICAR

Supervisar el informe de desempeño del programa SGSST.

ACTUAR

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

Las medidas preventivas y correctoras del plan de trabajo anual y del plan de formación dependen de la situación y requieren una mejora continua.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Factores psicosociales	Actividades
Factores de riesgo psicosocial	Implementación de la batería de riesgo psicosocial- plan de trabajo anual
Vigilancia de los niveles de estrés y condiciones de salud	Plan de trabajo anual

REGISTRO

- ✓ Actas de actividades.
- ✓ Actas de reunión.
- ✓ Actas de capacitación
- ✓ Remisión de exámenes médicos.
- ✓ Seguimiento morbimortalidad y ausentismo laboral.


8.10.2. Plan de Salud Mental Exógeno

Este Objetivo 10. Implementar el MAITE. Modelo de Acción Integral Territorial para la prestación de servicios estableciendo estrategias de impacto en la implementación y desarrollo de las Rutas de atención a poblaciones con mayor riesgo de morbimortalidad corresponde a una de las líneas de acción del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2023 12 *“Unidos por la salud y el bienestar de Soledad”* del área estratégica Misional y su desarrollo se hará por la Oficina de la Subgerencia Científica y esta dirigido a la población afiliada a la ESE

9. MATRIZ DOFA

Para llevar cabo el presente plan y para tener en cuenta las necesidades que se presenten, se tendrá en cuenta algunas herramientas como puede ser, la aplicación de la matriz **DOFA**, que permitan dar soluciones oportunas ya que es una herramienta que tiene como propósito, identificar el potencial interno, entendiendo por tales, las debilidades que son necesarias manejar o evitar y las fortalezas que se pueden aprovechar para lograr el futuro deseado y, el potencial externo, es decir, las oportunidades y amenazas que se debe estudiar. Los cuales se clasifican:

FORTALEZAS		DEBILIDADES	
Personal calificado		Riesgo psicosocial alto	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02


Sentido de pertenencia Trabajo en equipo Trato humanizado para los usuarios	No existe cultura organizacional definida Canales de comunicación interna deficientes Alta rotación de personal.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Oferta laboral calificada Normatividad favorable para acceder al servicio publico	Austeridad en el gasto publico Estabilidad política Normatividad cambiante

10. MARCO LEGAL

Normograma de Talento Humano:

- ❖ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ Decreto 682 de 2001. Gestor normativo función pública (Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos)
- ❖ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- ❖ Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- ❖ Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ❖ Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ❖ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ❖ Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ❖ 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.
- ❖ LEY Congreso de la República 100 de 1993. Por el cual se establece el sistema integral de seguridad social.
- ❖ LEY Congreso de la República 1122 de 2007. Por la cual se modifica la Ley 100 de 1993.
- ❖ LEY Congreso de la República 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❖ DECRETO NACIONAL Congreso de la República 1227 de 2005 Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ❖ DECRETO NACIONAL Congreso de la República 4500 de 2005 Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ❖ LEY Congreso de la República 1010 DE 2006 Normas sobre acoso laboral.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02


- ❖ LEY Congreso de la República 1122 de 2007. Por la cual se modifica la Ley 100 de 1993.
- ❖ DECRETO Congreso de la República 614 DE 1984. Implementó plan nacional de salud ocupacional.
- ❖ LEY Congreso de la República 1474 DE 2011- Estatuto Anticorrupción.
- ❖ LEY Congreso de la República 1562 de 2012- Nueva Ley de Riesgos Laborales.
- ❖ DECRETO Presidencia de la República 19 DE 2012- Anti trámites.
- ❖ RESOLUCIÓN Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud 1016 de 1989. Reglamenta los programas de salud ocupacional.
- ❖ DECRETO Ministerio de Gobierno 1295 DE 1994. Establece la administración de riesgos profesionales.
- ❖ RESOLUCIÓN Ministerio de Trabajo 652 de 2012. Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas Completo.
- ❖ RESOLUCIÓN Ministerio de Trabajo 1356 de 2012. Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- ❖ DECRETO DAFP 2484 DE 2014 Se reglamenta el Decreto 785 de 2005, Manual de funciones.
- ❖ DECRETO DAFP 1083 DE 2015. Decreto único reglamentario de la función pública.
- ❖ DECRETO DAFP 815 de 2018. Competencias servidores públicos. Manual de funciones.

11. CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	fecha de Aprobación	Descripción de cambios realizados
1	Sin fecha	Creación del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2020
2	31-01-2021	Revisión y actualización del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2021

12. BIBLIOGRAFIA

- ✓ Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA


 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

- ✓ Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ✓ Plan de Desarrollo Gerencial 2020-2023 ESE Hospital Materno Infantil de Soledad.
- ✓ Plan de Gestión Gerencial 2020-2023 ESE Hospital Materno Infantil de Soledad.
- ✓ www.mintrabajo.gov.co

13. ANEXOS

Anexo 1. Plan de capacitación

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA

 <p>HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL <i>Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad</i></p>	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código:	PL-EDTH-03
		Fecha:	31-01-2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	02

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	COPIA CONTROLADA:
Grupo Planeación- Gestión de la Calidad	Equipo Gestión de Calidad	Gestión de la Calidad	COPIA NO CONTROLADA