
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
	E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Versión: 2	
		Fecha: Enero 2021	
	Pag.:1		



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO

VIGENCIA 2023



“SALUD CON CALIDAD HUMANA”
 KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189
secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,
 Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:2		

INTRODUCCION

El plan estratégico de Talento Humano es la actividad en la cual se planea, desarrolla y evalúa la gestión del Talento Humano, en aras de contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los colaboradores que participan en los procesos institucionales, pues “el Talento Humano es concebido como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos”. (Modelo de Planeación y Gestión MIPG v. II, 2021).

En el marco de la Planeación Estratégica de la ESE Hospital Regional Centro, la planeación del Talento Humano está alineada y orientada al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales del plan de desarrollo institucional 2020-2024.



En este orden de ideas, en el plan estratégico se identifican y definen las estrategias para realizar una adecuada planeación que permita gestionar el Talento Humano en tres procesos, así:

- Ingreso: Comprende el proceso de Incorporación de Personal,
- Desarrollo: Intervienen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar y Estímulos, Plan anual de vacantes, entre otras.
- Retiro: Comprende las situaciones generadas por desvinculación, inmersas en proceso de retiro de personal.



“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189
secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,
 Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
	E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021	
		Pag.:3	

1. OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano, para el mejoramiento continuo de los funcionarios, a través de la ejecución de planes y programas que den cumplimiento a los estándares del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG – específicamente lo relacionado con las dimensiones de planeación estratégica y Talento humano, con el objeto de alcanzar el mejoramiento continuo en los procesos de la **E.S.E. HOSPITAL REGIONAL CENTRO**.

2. ALCANCE

El programa estratégico de talento humano, inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan de capacitación, plan de bienestar y estímulos); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

3. DEFINICIONES

- **SERVIDOR PÚBLICO:** son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- **FUNCIONARIO:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.
- **EMPLEADOS PÚBLICOS:** se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.
- **TRABAJADORES OFICIALES:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.
- **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento,





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:4		

selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro".

4. MARCO NORMATIVO

4.1. Normatividad asociada

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar y los Programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.
- 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 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, Compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.
- Ley 909 de 2004, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17, Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los Planes de Vacantes y de Previsión de recursos humanos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los





"SALUD CON CALIDAD HUMANA"

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:5		

lineamientos respecto a Programas de Estímulos, Programas de Bienestar y Planes de Incentivos.



- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominaron políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.3 ibidem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.
- Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.22.3.14, adicionado por el artículo 1° del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integral al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Nacional 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.1 y el numeral 7 del artículo 2.2.4.6.8, señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión; del cual se deriva el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Resolución No. 0312 del 13 de febrero 2019, por la cual establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución No. 1111 de 2017.

5. RESPONSABILIDAD

Son directos responsables del presente programa de gestión de talento humano, las dependencias y procesos seguidamente relacionados:



“SALUD CON CALIDAD HUMANA”
 KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189
secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,
 Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
	E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021	
		Pag.:6	

- Gestión del Talento humano
- Seguridad y salud en el trabajo
- Líder de calidad
- Gerente
- Profesional áreas de la salud
- Subgerente financiera y Administrativa

6. CONTENIDO

6.1. ASPECTOS GENERALES

El Plan Estratégico de Talento Humano consiste en un modelo que permite la vinculación de personal talentoso que se encuentre alineado con la estrategia institucional, por tal razón la efectividad de la aplicación de dicho modelo radica en la apropiada articulación entre el Plan y el Direccionamiento Estratégico de la E.S.E, es decir de la Misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos.

En esta medida, el marco de referencia del Plan Estratégico es la planeación de la E.S.E de formatal que los objetivos estratégicos establecidos por la Alta Dirección estén alineados con los objetivos de desempeño individual de cada funcionario, acciones que se alcanzan, en la medida en que todos los agentes involucrados estén comprometidos con el fortalecimiento de los procesos llevados a cabo en la Empresa Social del Estado para la prestación de servicios de salud con calidad humana, en los Municipios pertenecientes a la Entidad.



Las acciones a desarrollar por medio del Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital Regional Centro, se estructura en 5 procesos:

- Selección y reclutamiento del personal (perfiles de cargo, manual de actividades)
- Ingreso (vinculación e inducción)
- Permanencia (Bienestar y reconocimiento del buen desempeño)
- Gestión del talento humano (capacitación y evaluación del desempeño)
- Retiro (Situaciones que generan desvinculación)

6.2. POLITICAS DE TALENTO HUMANO

A continuación, se presentan las 4 políticas transversales al proceso de talento humano para la E.S.E Hospital Regional Centro.



	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
	E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021	
		Pag.:7	

6.2.1 Política General de Desarrollo del talento Humano (selección, ingreso, permanencia y retiro del personal).

Define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de talento humano a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, re inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad.

En la ESE Hospital Regional Centro nos comprometemos a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal de cada uno con la visión organizacional y de esta manera fomentar la transformación cultural.

El modelo de talento Humano adoptado por la Administración, es ágil, eficiente y alineado con el proceso de la gestión pública, premiando el desempeño individual e institucional a través de incentivos que permitan estimular a los servidores que demuestren un alto rendimiento en el desempeño de sus funciones.

Teniendo en cuenta que, de conformidad a la política institucional desarrollada en la ESE Hospital Regional Centro, el talento humano, ha sido valorado como el activo primordial para alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la dirección de la entidad, se compromete a diseñar y ejecutar las siguientes acciones:

Generar espacios en los cuales se integren las diferentes dependencias de la empresa y así mejorar la comunicación y coordinación entre los funcionarios.

- Buscar como fin primordial la preservación de los derechos de los funcionarios y los trabajadores de la ESE Hospital Regional Centro en condiciones justas y equitativas.
- Buscar el desarrollo integral de los funcionarios y trabajadores de la ESE Hospital Regional Centro, brindando condiciones equitativas y transparentes para otorgar beneficios en términos de capacitación, promoción y asignación salarial.
- Los funcionarios y trabajadores de la ESE Hospital Regional Centro, se comprometen con el apoyo para la implementación, retroalimentación y evaluación del sistema de Control Interno y sistema de Gestión de la Calidad de la entidad.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:8		

La ESE Hospital Regional Centro respecto a la política General del talento humano establecerá 4 políticas relacionadas a los procesos de selección, ingreso, permanencia y retiro del personal, cada una de las cuales será presentada a continuación.

El empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

6.2.2 Política de seguridad y salud en el trabajo

La ESE Hospital Regional centro; institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad; y todos los niveles de dirección, los empleados, agremiados, contratistas y partes interesadas, asumen la responsabilidad de cumplir los requisitos y normas legales aplicables en materia de riesgos laborales y otros que suscriba la organización, para el diseño, la implementación, el mantenimiento y la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, facilitando como parte del compromiso gerencial, la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales, daños a la propiedad y la preparación los recursos necesarios, para generar la cultura del autocuidado en cada una de sus actividades, mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y los respectivos controles, generando estrategias para frente a las emergencias, garantizando la Protección, seguridad y salud de todas las partes interesadas.

Todas las actividades desarrolladas por la ESE Hospital Regional Centro, están respaldadas por estrategias de formación, capacitación y entrenamiento, que garantizan personal competente y comprometido; y todos los que tengan responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en Trabajo con el apoyo del Comité Paritario.



OBJETIVOS:

La Política de SST de la ESE Hospital Regional centro incluye como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la E.S.E. expresa su compromiso para la:

Identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles.

La Protección de la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.



	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:9		

El Cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

COMPROMISOS:

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en el país en materia de Seguridad y Salud en Trabajo.
- Garantizar la conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, y demás tendientes a fortalecer la gestión, seguimiento y control de los riesgos laborales.
- Garantizar la asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requerida para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Evaluar la Mejora de las acciones establecidas en el Sistema de Gestión de SST, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- Documentar y garantizar el funcionamiento de Plan de prevención y atención de emergencias, propendiendo por el fortalecimiento de la competencia del personal de la Brigada Hospitalaria de Emergencia.
- Elaborar y ejecutar el programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Analizar los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Realizar el análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su respectivo cronograma.
- Elaborar y evaluar el cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.
- Evaluar los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- Desarrollar y dar cumplimiento a los programas de Vigilancia Epidemiológica.
- Divulgar la presente Política a todo el personal, mediante medios masivos de comunicación institucional.
- Garantizar el reporte y la investigación de los accidentes e incidentes laborales, así como medidas tendientes a su reducción.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:10		

6.2.3 Política de Humanización y Buen Trato

El gerente y los colaboradores de la ESE Hospital Regional centro, se comprometen a promover una atención humanizada al servicio de la vida y de la dignidad de la persona, donde se brindan cuidados con calidad y calidez, donde prime la atención integral y personalizada al individuo, su familia, colaboradores y demás participantes del sistema hospitalario, en un entorno amigable y cálido, ajustado al marco legal vigente.

COMPROMISOS:

Para efectos de desarrollar y fortalecer el cumplimiento de la presente política, la ESE Hospital Regional Centro se compromete a:

- Incluir dentro del componente Principios y Valores, que hacen parte de la Plataforma Estratégica, el **Respeto** como uno de tantos valores inherentes a todas las actuaciones de los colaboradores del HRC durante su quehacer diario.
- Definir e implementar un Programa de Humanización y Decálogo del Trato
- Humanizado, el cual tiene como propósito estructurar y desarrollar estrategias dirigidas a promover un entorno amigable y cálido para los usuarios, familia y colaboradores del ESE Hospital Regional Centro.
- Incluir dentro del programa de capacitación temas como: Trato Humanizado en la prestación del servicio, resolución de conflictos de manera exitosa, trabajo en equipo, comunicación asertiva y demás temas orientados a lograr el cumplimiento de dicha política.
- Fomentar, mediante los medios de comunicación institucional, una cultura de respeto y humanización hacia nuestros semejantes.
- Incluir la Política de Humanización y Decálogo del Trato Humanizado en el proceso de inducción y reinducción del personal, para que, de esta manera, se garantice cobertura, proactividad y sistematicidad en su aplicación.
- Desarrollar y promover la aplicación de un Decálogo del Trato Humanizado, e incluirlo en todos los procesos de cara al usuario.
- Implementar protocolos de atención y control de comportamientos agresivos y abusivos por parte de los trabajadores, de los pacientes, sus familias o sus responsables, de los visitantes o de los terceros; hacia cualquier cliente de la institución.
- Desarrollar procesos de investigación disciplinaria y adoptar las sanciones a que haya lugar en caso de identificarse y comprobarse agresiones o abusos por parte de los colaboradores de la ESE Hospital Regional centro





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:11		

- Garantizar la gestión para mejorar las condiciones de humanización de la infraestructura e instalaciones físicas, acorde con lo establecido en la política de ambiente físico.
- Brindar un entorno y espacios humanizados para los usuarios, familia y colaboradores, propendiendo por una infraestructura física limpia, tranquila, cómoda, con puestos de trabajo libres de riesgos laborales previsibles junto con las demás acciones encaminadas a promover un clima organizacional humano y cálido.
- Fortalecer la competencia de los colaboradores mediante un programa de educación continuada, orientado a dar respuesta a las necesidades institucionales y de la presente política.
- Sensibilizar al equipo de salud para que desarrolle habilidades básicas como tolerancia, observación, comunicación asertiva, trabajo en equipo y sencillez, que le permitan adoptar una actitud de compromiso con la humanización de la atención a los usuarios y sus familias.
- Contar con grupos de autocontrol y mejoramiento y, comités institucionales que evalúen los problemas de calidad relacionados con la humanización de la atención, definan acciones de mejora y realicen seguimiento a su implementación y resultados.
- Velar porque los procesos institucionales y asistenciales, la tecnología, la formación del talento humano y la infraestructura e instalaciones físicas, se enfoquen en brindar una atención humanizada
- Orientar incentivos institucionales hacia la consecución de los objetivos en materia de humanización de la atención.
- Las políticas mencionadas anteriormente comprenden en gran parte de los compromisos relacionados con la planeación y gestión del talento humano, sin desconocer las demás políticas institucionales las cuales se relacionan en algún aspecto.

7 INFORMACION DE BASE

7.1 PLANTA DE PERSONAL ACTUAL



“SALUD CON CALIDAD HUMANA”
 KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189
secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,
 Gramalote- Norte de Santander



AÑO 2023			
PLANTA DE PERSONAL ACTUAL			
DENOMINACION DEL EMPLEO	No.DE CARGOS	CODIGO	GRADO
PLANTA			
GERENCIA			
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	18
SUB TOTAL	1		
SUBGERENCIA			
Sub – Gerente	1	090	16
SUB TOTAL	1		
APOYO LOGISTICO			
Profesional Universitario	1	219	12
Técnico Administrativo	1	367	10
Profesional universitario Área de la salud	1	237	14
Secretaria	1	540	5
SUB TOTAL	4		
AREA DE ATENC. AL USUARIO			
Profesional S.S.O.	10	217	17
Profesional S.S.O.	7	217	15
Enfermero	1	243	14
Profesional S.S.O.	7	217	13
Profesional S.S.O.	4	217	13
Auxiliar Área Salud	8	412	09
Técnico Área Salud	1	323	06
Auxiliar Área Salud	1	412	06
SUB TOTAL	39		
SUBTOTAL PLANTA	45		
AREA DE ATENC. AL USUARIO			
Auxiliar Área Salud	9	412	09
Auxiliar Área Salud	1	412	08
SUBTOTAL	10		
SUBTOTAL PLANTA TRANSITORIA	10		
TOTAL PLANTA GENERAL ESE 2023	55		

Fuente: Elaboración propia, 2023.



“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

7.2 Planta contratista actual

CONTRATISTAS	
ADMINISTRATIVOS	15
OPERATIVOS	52

Fuente: Elaboración propia, 2023.

7.3 Recursos requeridos

Se necesita recursos para fortalecer los procesos de capacitación, formación, ampliación de nuestra planta de funcionarios de planta y contratistas para la mejora del clima organizacional, el proceso de selección, el sistema de seguridad y salud en el trabajo el proceso de administración de personal y para desarrollar todas las actividades que hacen parte del plan Estratégico del talento humano.

Manual de funciones y competencias laborales

La ESE Hospital Regional centro, cuenta con un “Manual de funciones y competencias laborales”, el cual es un documento que tiene como objetivo garantizar que el Manual específico de funciones y competencias laborales sea una herramienta técnica y procedimental necesaria para la administración del Talento Humano que se constituye en un instrumento para la gestión del mismo, el cual contiene funciones, competencias y elementos esenciales para el desempeño de cargos administrativos y sirve como soporte para el logro de los objetivos institucionales.



Proceso de Incorporación de personal

La ESE Hospital Regional Centro, cuenta con “Proceso de Incorporación de Personal”, el cual es un instrumento que tiene como objetivo suplir las necesidades de personal de la ESE de forma oportuna cumpliendo con el perfil solicitado y los requisitos legales.

Los indicadores de gestión para su evaluación son:

- Proporción de funcionarios incorporados a la institución con títulos convalidados.
- Proporción de cumplimiento de inducción y re inducción.
- Proporción de colaboradores que consideran que el proceso de inducción, entrenamiento y reinducción les brindó los elementos técnicos necesarios para desarrollar su trabajo con calidad.



	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:14		

Proceso de Inducción y Reinducción

La ESE Hospital Regional Centro , cuenta con un “Proceso de Inducción y Reinducción”, el cual es un instrumento que tiene como objetivo facilitar que el funcionario que ingresa o labora en la institución interiorice y agregue valor al cumplimiento de la misión y visión de la E.S.E., es decir, que el proceso de inducción y re inducción, permite orientar la personal en un proceso progresivo de formación y aprendizaje indispensable para el desarrollo humano y técnico en la entidad, cuya finalidad es que pueda cumplir adecuadamente su misión en la institución.

Plan de capacitaciones

El Programa de Formación y Capacitación para la ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO para el año 2023 constituye un instrumento que determina las prioridades de preparación de los empleados de la entidad.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa.

Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Plan de Capacitación incluye los empleados del área administrativa y asistencial de las diferentes IPS que integran la empresa, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales.

Estamos seguros que las actividades de Capacitación y Formación programadas en el presente cumplirán con las expectativas y los objetivos establecidos, para el desarrollo integral en el año 2023.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:15		

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Empresa.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

METAS

Capacitar al 100% personal administrativo y asistencial de la ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO.

ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente. Presentación de casos particulares de su área.

Realizar talleres.

Metodología de

exposición

Diálogo.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
	E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021	
		Pag.:16	

TEMAS DE CAPACITACION

SISTEMA INSTITUCIONAL

Planeamiento Estratégico
 Administración y organización.
 Cultura Organizacional
 Gestión del Cambio

IMAGEN INSTITUCIONAL

Relaciones Humanas
 Relaciones Públicas
 Administración por Valores
 Mejoramiento Del Clima Laboral

CONTABILIDAD:

Auditoria y Normas de Control Patrimonial

RECURSOS

HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en lamateria, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA. - Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientesadecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. - está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra,plumones, total folio, equipo multimedia, TV-VHS, y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO. - entre ellos tenemos: certificados, encuestas deevaluación, material de estudio, etc.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:17		

FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El plan de Bienestar e Incentivos de la ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO 2023 hace parte integral del área de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan institucional de la entidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones (mente, cuerpo y emoción), con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico del talento humano.

Con base en lo anterior las actividades e incentivos que se proponen para la vigencia 2023, se involucra directamente al personal de la institución administrativa y asistencial de las diferentes IPS que integran la empresa, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales.

Las actividades y beneficios que se incluyen son recreativos, hábitos saludables e incentivos monetarios.

Los beneficiarios del programa de bienestar social son todos los servidores públicos y contratistas que pertenecen a la ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO.



INICIATIVAS PARA FOMENTAR EL RECONOCIMIENTO Y EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

El plan de bienestar social de la ESE HOSPITAL REGIONAL CENTRO para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección programas institucionales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

PROGRAMAS INSTITUCIONALES

Aporte económico: La institución generara un aporte económico para los servidores públicos y contratistas.



	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:18		

PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD

El objetivo es la realización de actividades que ayuden a los empleados a mejorar su calidad de vida. Se realizarán actividades como el autocuidado, enseñanza de hábitos alimenticios.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes de integración, respeto, tolerancia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

Dentro de las actividades a realizar están: celebración día de la mujer, celebración día del hombre, día de la madre, celebración de cumpleaños, celebración día de la enfermera, día del médico, integración de amor y amistad, novenas de navidad y cierre de vigencia, entre otros.

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores de la ESE, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

Taller en motivación personal, el cual permitirá hacer un autoanálisis de sus fortalezas y debilidades y de manera gráfica aprender a visualizar, examinar y detallar el problema.





“SALUD CON CALIDAD HUMANA”

KDX VDA, BARRIO MIRAFLOREZ, Cel.3118111189

secretariageneral@esecentro.com.co – www.esecentronds.com,

Gramalote- Norte de Santander

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: GCA-FO-02	
		Versión: 2	
E.S.E HOSPITAL REGIONAL CENTRO	Fecha: Enero 2021		
	Pag.:19		

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al mencionar salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen un efecto simbólico entre productividad y calidad de vida, entre ellos podemos destacar:

- Cumpleaños: conceder un día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños y envío de tarjeta virtual, a través de la página WEB de la institución felicitar a los funcionarios.
- Jornadas laborales parciales: tener jornadas parciales en fechas como semana de ferias de la ciudad, partidos de la selección Colombia, día de velitas, entre otras.

ENTIDADES DE APOYO

Para el cumplimiento del plan de bienestar se contará con el apoyo de las siguientes actividades

- Cajas de compensación familiar
- Fondo de pensiones PORVENIR
- Seguros Bolívar
- Entidad administradora de Riesgos Laborales.

OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por Talento Humano

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se adjunta documento plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo.

8 REGISTROS Y/O DOCUMENTOS RELACIONADOS

Hacen parte del presente procedimiento, los siguientes formatos:

- 8.1 Programa de bienestar social
- 8.2 Programa de capacitaciones
- 8.3 Programa de seguridad salud en el trabajo

