



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



PLAN ESTRATEGICO Y DE PREVISIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2018 - 2021

ENERO DE 2018



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la entidad sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de "Gestión de Talento Humano", el cual está orientado 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. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

1. **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



2. **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.
3. **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Elaborar el plan estratégico del recurso humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.
2. Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Hospital.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación y Formación.
5. Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
6. Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Hospital.
7. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Hospital.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

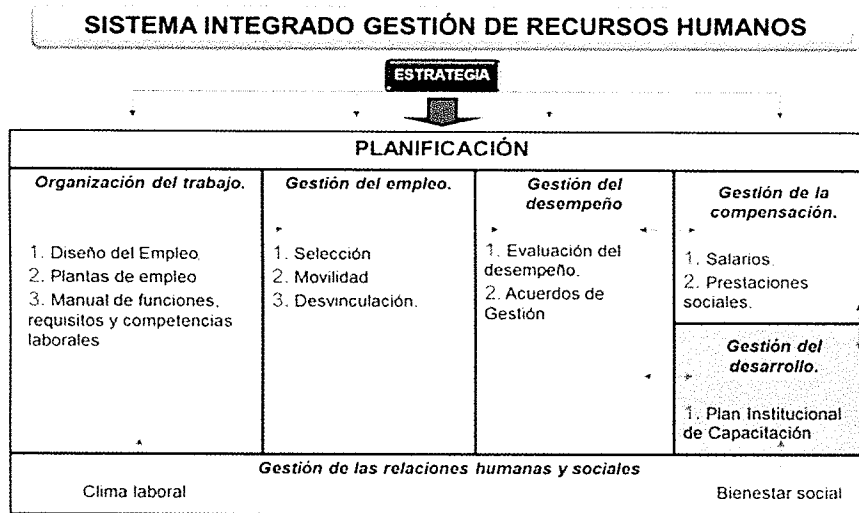
SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
 Nit No. 890.399.047-8



1 Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2018 – 2021

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la 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.

Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



1. Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., mediante el uso y registró en los sistemas de información institucional de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados.

Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de vacantes, instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

2. Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado.

Para el logro de la estrategia anterior, se elabora el Plan Institucional de Capacitación y Formación, que tiene como objetivo general: "Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de Capacitación y Formación tiene los siguientes:

- A. Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- B. Fomentar el desarrollo de competencias de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.
- C. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación y formación.
- D. Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la entidad, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas,



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PICF, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los provisionales.

Las capacitaciones que hacen parte del PICF 2018, 2019, 2020 y 2021, un grupo, serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas, y un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

Se iniciará la implementación de cursos virtuales a través de la plataforma de la Entidad.

En cuanto a la inducción general a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PICF.

La inducción específica debe desarrollarse en un tiempo mínimo de cuatro (4) horas, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción, mediante el formato ASFT04 y Lista de Asistencia.

El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones.

La Re inducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

Para la vigencia 2019 para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, se cuenta con recursos los cuales hacen parte del proyecto de inversión "Capacitación formación del talento humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo" en cual tiene como objetivo "Eleva el nivel de competencia de los funcionarios de la Entidad a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la estructura tecnológica y administrativa de la entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de los objetivos institucionales".



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



La evaluación del PICF se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación de la gestión del PICF hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

El PIC será socializado a todos los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo de Salud por el Grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional.

3. Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la presente vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

En la vigencia se realizarán dos informes de análisis de los resultados de las evaluaciones de los funcionarios de la Entidad. El primero corresponde a la evaluación del segundo semestre del año anterior y el segundo al primer semestre de 2019.

4. Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general "Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales".



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



Como objetivos específicos se tienen:

- Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar a funcionarios en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer los estándares de seguridad para evitar el incremento de accidentes de trabajo por la realización de actividades deportivas, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
- Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros.
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables.
- Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral.
- Continuar con el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.

5. Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



Como objetivos específicos se tienen:

- A. Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- B. Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
- C. Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional

El Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar, el cual es producto de una encuesta de necesidades de actividades de bienestar y según el análisis los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional de la entidad, definiendo un listado de actividades de interés para los funcionarios del Hospital los cuales se han clasificado según el campo de intervención, así:

COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Ambiente Laboral	Integración de Grupos de Trabajo Talleres o Actividades de Integración

COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Deportivos	Actividades lúdicas deportivas Fútbol Gimnasia

COMPONENTE	Actividad propuestas por los funcionarios
Servicio Social	Celebración de festividades Despedida de fin de año Día de secretaria Día de la mujer Día de la Familia Día de la Madre Día del Padre Día de la Enfermera y Auxiliar Día de los niños Amor y amistad Cumpleaños Institucional Día del medico

COMPONENTE	Actividad propuesta por los trabajadores
Incentivos	Concursos internos Becas



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida labores que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

6. DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección dentro de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucional. Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

7. LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

8. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES

La ejecución del Plan permitirá:

- A. Ser una de las Entidades del Sector Salud que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- B. Ser una de las Entidades del Sector Salud con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.

9. LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

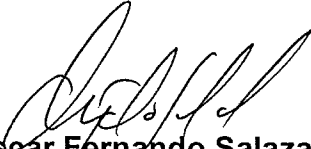

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucional.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8



<p>Elaborado por:</p>  <p>Osear Fernando Salazar Jefe talento humano</p>	<p>Aprobado por:</p>  <p>Juan Carlos Martínez Gutiérrez Gerente</p>
---	---