EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

HOSPITAL SAN CARLOS

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Enero de 2021

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano -	Talento Humano	Enero de 2021
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2021
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2021
	Clara Antonia Valencia	Gerente	Enero de 2021

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	**X**

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	31/01/2019	Primera Edición – Res. 546A	Gerencia
2	29/01/2020	Actualización primera Edición	Gerencia
3	29/01/2021	Actualización segunda Edición	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
Actualizada	Enero de 2021	Gerencia	
	Enero de 2021	Talento Humano	
	Enero de 2021	Unidad Funcional Control Interno	

Introducción

Este documento denominado la Planeación Estratégica del Talento Humano, tiene su importancia en saber que se trata de un proceso sistemático de desarrollo para alcanzar los propósitos trazados y los objetivos que tenemos planeados para la vigencia del año 2021.

Para alcanzar las metas del año, debemos de tener claro, cuál es nuestro punto de partida y obviamente cual será el de llegada, para ello se fija un curso concreto de acción, es decir una planeación que contiene unos planes, programas y proyectos preestablecidos.

El Plan Estratégico de Talento Humano, debe estar articulado con la Planeación Estratégica institucional elementos que son conocidos por la comunidad del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, como son misión, visión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción que influyen en el logro del propósito misional.

Debemos tener en cuenta la descripción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de concebir el Talento Humano como el activo más importante con que cuentan las entidades y por lo tanto como el factor crítico de éxito, para lograr la gestión y el logro de los objetivos.

Objetivo

Desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, conllevando al alcance de las metas propuestas.

Objetivos específicos

- Actualizar el plan estratégico de Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- 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.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y la calificación de los servicios de los funcionarios.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios, así como el requerimiento de los ex funcionarios.

Marco conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La Planeación Estratégica del Talento Humano define el comportamiento de la organización dentro del dinamismo y la competitividad del día a día, esta herramienta le permite a la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, la articulación de las acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

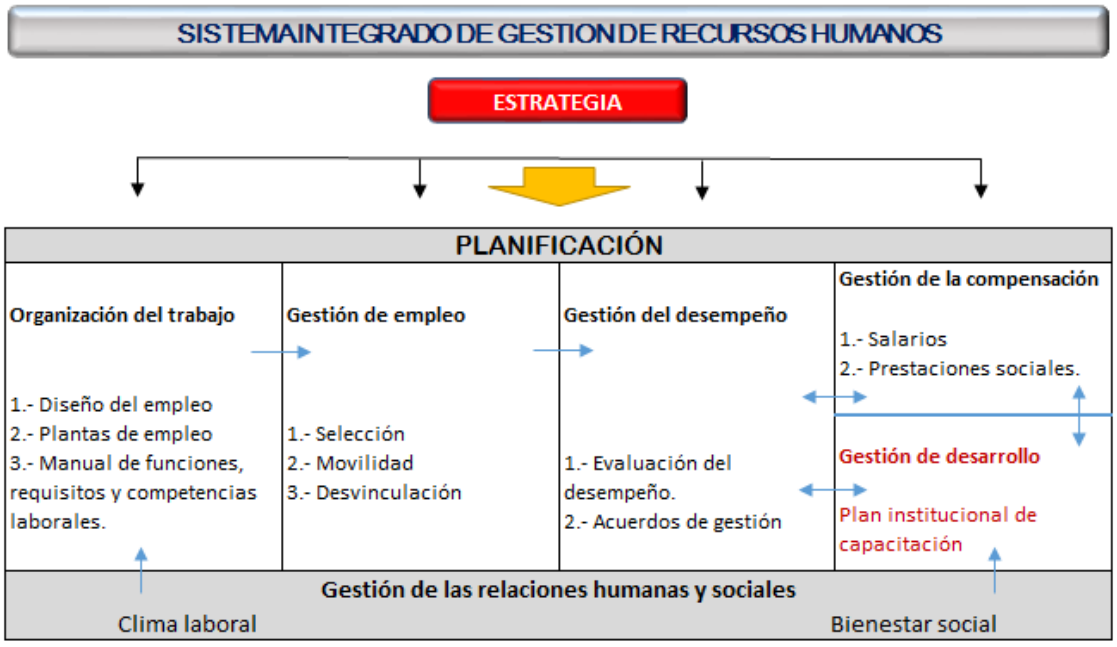
Planear el Talento Humano, no es solo, el tener unos documentos, procesos y procedimientos, definidos, se debe tener la capacidad para resolver los requerimientos de cada día, cumpliendo con la normatividad que los rige.

Una de las situaciones que debe tener relevancia dentro de la administración del Talento Humano, corresponde a la disposición de la información que se debe tener, esta debe de ser oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables.

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 Talento Humano, la cual se desarrolla a través de los subsistemas que se muestran a continuación en la matriz que denominaremos Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos. [1]

[1] Tomado de Plan Estratégico de Recurso Humano, Matriz Subsistemas de la Gestión del Recurso humano, adaptado de SERIAVOS, tomado de Longo, 2002, página 15.



Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

1. Identificación del direccionamiento estratégico de la entidad

Misión y Visión de la entidad:

Misión

Prestar servicios de salud de baja complejidad, eficientes y efectivos, basados en el acompañamiento para la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, contribuyendo al mejoramiento de calidad de vida de los usuarios.

Visión

La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos de Aipe Huila, será en el 2024 una Institución Prestadora de Servicios de Salud auto sostenible económica y financieramente, con personal humanizado, capacitado, competitivo y comprometido, garantizando la satisfacción de sus usuarios y óptima gestión administrativa.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano.

Misión

El área de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos se encarga del fortalecimiento de la gestión a través del desarrollo de los recursos humanos, con los que se cuenta, velando por que el desempeño de los funcionarios se realice con el mejor clima laboral, dentro de las normas que así lo rigen.

Visión

Ser un área que cumpla con todos los requisitos normativos, promoviendo el mejor desempeño de los funcionarios, para dar a la comunidad la mejor prestación de servicios, en cumplimiento del objeto social de la E.S.E.

3. Diagnóstico de la situación actual

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
SUBSISTEMA	**OBJETIVO**	**NECESIDADES**	**COMO HACERLO**	**META**
Planeación	Disponer de toda la información y conocimiento necesario para que los servidores tengan actualizada su hoja de vida en el SIGEP	Disponer del equipo necesario para capacitar a los funcionarios que deban inscribirse en el SIGEP, a fin de diligenciar la HV, en esta plataforma	Capacitación a servidores	Hojas de vida en el SIGEP, del 100%, de los funcionarios públicos y contratistas de la entidad.
Desarrollo	Realizar la inducción y reinducción a todos los servidores	Tiempo de los funcionarios encargados de la inducción y reinducción.	Programar con los Coordinadores de área.	Realizar la inducción y reinducción en el periodo 2021 al menos al 50% de los funcionarios
Organización del trabajo	Diseñar la Planta de Personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	Estructura Planta de personal Manual de funciones	Con la información dispuesta de estructura, planta y manual de funciones.	Estructura de la E.S.E., planta global y planta temporal, con todos sus servidores con su repectivo Manual de Funciones, nomenclatura y clasificación de empleo.
Gestión del rendimiento	Planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	Evaluación del desempeño Acuerdos de Gestión	**Evaluación** **1**-Procedimiento de evaluación y calificación de los servicios. **2**- Concretar y evaluar entre el evaluador y el evaluado **Acuerdos** Formatos establecidos por la entidad. Se concreta y evalua entre el evaluador y el evaluado.	Evaliación del desempeño y Procedimiento para la evaluación del desempeño y calificación de los servicios.
Getión de las relaciones humanas y sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de la E.S.E.	Programas de bienestar e incentivos	**Se realiza por medio de:** Detección de necesidades Cronograma de actividades Presentación para aprobación Sensibilización Publicación	Programa de bienestar e incentivo, publicado en la página web.

4. Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La planeación de gestión de Talento Humano, se desarrolla a través de Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital san Carlos, de conformidad con el orden establecido en las reuniones de trabajo en dicho comité, para el año 2020, se trazaron los siguientes objetivos.

No	OBJETIVO ESPECÍFICO	RESPONSABLE
1	Actualización del Plan Estratégico de Recurso Humano	Profesional de la oficina de Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios adscritos a la planta de personal.	Gerencia, Comité de Bienestar Social, Profesional de la Oficina de Talento Humano y Áreas de prestación de Servicios
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	Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo / ARL
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones.	Gerencia, Profesional Universitaria de Talento Humano y Coordinadores de Áreas
5	Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.	Gerencia, Subgerencia Administrativa, Profesional de Talento Humano y Área de Sistemas
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y la calificación de servicios de los servidores de la entidad.	Subgerente, Profesional Universitaria de Talento Humano y Coordinadores de Áreas
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la E.S.E., así como los requerimientos del personal retirado.	Gerencia, Profesional de Talento Humano.

Herramientas de seguimiento.

Dentro de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos se ha dispuesto de las siguientes herramientas para realizar el respectivo seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

- Modelo estándar de Control Interno MECI
- Auditorías de gestión y calidad
- El Plan de Bienestar e Incentivos
- El Plan de Capacitaciones
- El Plan de Vacancia y Previsión de Recurso Humano
- Manual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Estratégico de Seguridad Vial

Todas las acciones que se realicen para el cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano, deben quedar evidenciadas con sus respectivos soportes, tales como firma de asistencia, material fotográfico, documentos que pueden ser magnéticos o físicos entre otros, que puedan demostrar la realización a través del tiempo del cumplimiento del Plan Estratégico.

BIBLIOGRAFÍA

Documento guía del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Grupo de Gestión del Talento Humano, año 2015.