PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ALVARO DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

Aipe-Huila
Enero de 2025

INTRODUCCION

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual, y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redunda en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo del orden Municipal, Departamental y Nacional, en concordancia con lo que persigue el **Modelo Integrado de Planeación y Gestion "MIPG":** mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "**Consolidar a la ESE Hospital San Carlos de Aipe-Huila, como una entidad eficiente, técnica e innovadora**", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2025, en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios de salud acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano

Siendo asi, para alcanzar las metas de la vigencia 2025, debemos de tener claro, cuál es

nuestro punto de partida y los logros a obtener en su alcance; para ello fijaremos una meta concreta de acción, es decir consolidaremos una planeación que consolide e integre los planes, programas y proyectos preestablecidos dentro del marco de la Administracion Publica y el Plan de Gestion Presentado por la Gerencia a la Junta Directiva.

El Plan Estratégico de la ESE Hospital San Carlos de Aipe-Huila, centra su importancia en la **Integración de Planes Institucionales** tales como: de Capacitación, Bienestar Social y estímulos, Seguridad y Salud en el Trabajo etc fortaleciendo con ello el accionar hacia el baluarte de la entidad: Talento y Humano los cuales redundaran en el servicio a prestar a los grupos de valor de la entidad.

El **Plan Estratégico de Talento Humano, tiene como** objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias; articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el **Talento.** Es una estrategia orientada a los objetivos y funciones de los colaboradores de una empresa. Además, refleja **La Política de Gestion de Talento Humano** de la empresa en todo lo que concierne a los trabajadores.

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 fundamental del éxito, para lograr la gestión y el logro de los objetivos.

(ORIGINAL FIRMADO)
ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

MARCO NORMATIVO

Para la consolidación del presente documento se hace necesario el soporte jurídico que nos sustente tanto su elaboración como el fundamento que le va a permitir a la Alta Direccion y el Lider de Talento Humano, de tomar las decisiones que permitan fortalecer las competencias, funciones y obligaciones del equipo que conforma la familia **ESE Hospital San Carlos de Aipe-Huila**, a través de actividades que estimulen y propendan por el fortalecimiento personal y profesional tanto de ellos como de sus familias:

- Articulo 209 de la Constitucion Política de 1991.
- Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 201, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el SG- SST sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentra la Política de Talento.
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado”, señala que las Entidades del Estado “deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
  - Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR.
  - Plan Anual de Adquisiciones.
  - Plan Anual de Vacantes.
  - Plan de Previsión de Recursos Humanos.
  - Plan Estratégico de Talento Humano.
  - Plan Institucional de Capacitación.
  - Plan de Incentivos Institucionales.
  - Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Plan anticorrupción y de atención al Ciudadano.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI.
- Plan de Tratamiento de riesgos de seguridad y Privacidad de la información.
- Plan de seguridad y Privacidad de la Información"

OBJETIVOS

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, conllevando al alcance de las metas propuestas.

Objetivos específicos

- Actualizar el **Plan Estratégico de Talento Humano.**
- Diseñar y ejecutar 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.

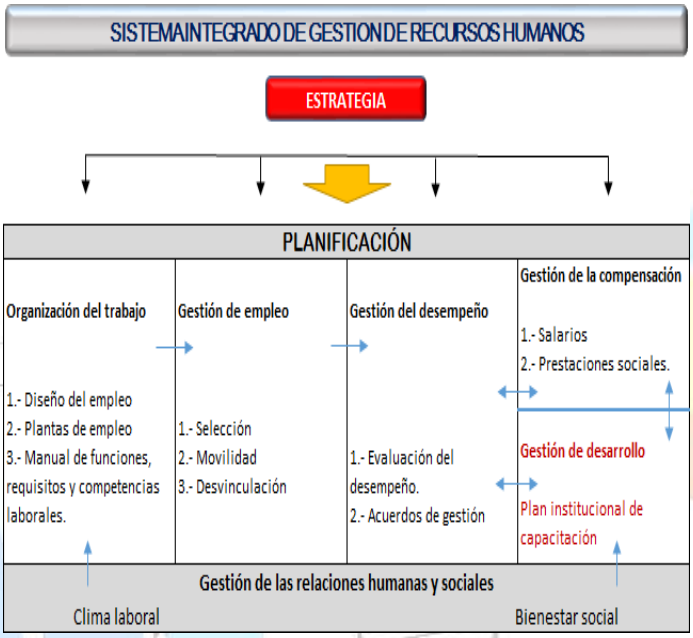
Planear el **Talento Humano,** no es solo, el tener unos documentos, procesos y procedimientos, definidos, se debe tener la capacidad para resolver los requerimientos de cada día, cumpliendo con la normatividad que los rige.

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]

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. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

UNIVERSALIDAD:
Atenderemos todos los clientes / usuarios y/o pacientes que requieran servicios de baja complejidad, de acuerdo a nuestra capacidad científico – técnica, sin distinción de raza, credo, costumbres u otras características culturales del medio.

SOLIDARIDAD:
Estaremos prestos a las eventualidades, catástrofes o emergencias que se sucedan, proporcionando a la población la atención a la cual tiene derecho, con los recursos humanos y tecnológicos disponibles cualquiera sea su capacidad económica.

INTEGRIDAD:
La Ética y el profesionalismo; la tecnología y la calidad; la calidez y la oportunidad, serán los baluartes de la institución para hallar el posicionamiento como empresa gestora del desarrollo territorial en salud en la Región Surcolombiana.

UNIDAD:
Todos y cada uno de los funcionarios vinculados a la organización, aportan sus conocimientos, experiencia y capacidad humana para Cumplir satisfactoriamente los objetivos que nos hemos trazado.

PARTICIPACIÓN:
Los clientes internos y externos, contribuirán en alto grado a la consecución de nuestros objetivos, buscando implementar estrategias y mecanismos para que mancomunadamente logremos el bienestar de las personas y el mejoramiento de la calidad en los servicios de salud.

HONESTIDAD Y COMPROMISO:
Buscando la transparencia en todos los procesos administrativos y asistenciales.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:
Proporcionar un clima organizacional gratificante a través del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, con acciones de capacitación, motivación y reconocimiento individual e integral.

VOCACIÓN DE SERVICIO:
Fortalecer la relación con los diferentes clientes del hospital, atendiendo sus necesidades con confiabilidad, calidez y oportunidad.

COMPROMISO:
Asumir el reto de la proyección de la organización hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la institución.

PERTINENCIA:
La pertinencia en la Salud nos remite a la necesidad de que ésta sea resolutiva, práctica, responsable. Para que haya pertinencia la oferta en salud, la atención y los métodos de atención tienen que ser adheridos a principios de corresponsabilidad viendo la salud del usuario como prioridad.

EQUIDAD:
Asumir el reto de la proyección de la organización hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la institución.

RESPONSABILIDAD:
Resulta de vital importancia para la E.S.E. Hospital San Carlos impulsar el Principio de la Responsabilidad y Corresponsabilidad en doble vía, en dónde tanto el usuario, como los funcionarios de la Institución trabajen mancomunadamente en pro de un mismo y único fin, alcanzar la salud.

SEGURIDAD DEL PACIENTE:

El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él y a alcanzar el dón preciado de la salud. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un margen de seguridad alto, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

2. Definición de la Misión y Visión del Area 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 del recurso humano, 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 Empresa Social del Estado Hospital san Carlos

3. Diagnóstico de la situación actual

	SUBSISTEMA	OBJETIVO	NECESIDADES	COMO HACERLO	META
	Planeación	Disponer de toda la información y conocimiento necesario para que los servidores	Disponer del equipo necesario para capacitar a los funcionarios que deban inscribirse en	Capacitación a servidores	Hojas de Vida en el SIGEP, del 100% de los funcionarios públicos y contratistas de la
		tengan actualizada su hoja en el SIGEP	el SIGEP, a fin de diligenciar la hoja de vida, en la plataforma.		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 áreas.	Realizar la Inducción y reinducción en el periodo del 2024 al menos del 80% de los funcionarios y contratistas.
	Organización del Trabajo	Realizar el presupuesto del personal a contratar y de la planta de personal Diseñar la planta de personal y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	Vinculación del personal contratista y cargos a proveer para cumplir con la parte misional de la institución Estructura Planta de Personal y Manual de Funciones	Elaborando el proyecto de prepuesto para el año 2024, con la información financiera, estadística e inventario de recurso humano necesario para la prestación de los servicios que ofrece la institución de baja complejidad y Tomando las nuevas directrices o lineamientos del gobierno nacional en materia de vinculación de personal. Con la información dispuesta de estructura, planta y Manual de Funciones	Elaboración del presupuesto Para la vinculación de personal y presentación a la Junta Directiva. Elaborar el Plan de cargos.
	Gestión del rendimiento	Planificar, Estimular y Evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	Evaluación: Procedimiento de concertación de objetivos, evaluación y calificación de los servidores Acuerdos: Formato establecido por la entidad, se concreta y evalúa entre el evaluador y el evaluado.	Evaluar y concertar objetivos de los servicios públicos.
	Gestión de las relacione humanas y sociales	Establecer las relaciones entre la institución y sus servidores, entorno a las políticas y prácticas de la E.S.E.	Programa de Bienestar Social, estímulos e Incentivos	Se realiza por medio de detención de necesidades, teniendo en cuenta la normatividad. Cronograma de actividades, presentación al comité para aprobación, sensibilización y publicación	Elaborar el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y publicarlo en página web

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 2024, 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 Social, Estímulos 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	Técnico Área de la Salud – 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 actualización y ejecución 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 Subdirector Científico.
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la E.S.E., así como los requerimientos del personal retirado.	Gerencia, Subgerente, Profesional de Talento Humano, subdirector científico y Coordinadores de Área

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
- Formulario Único de Reporte de Avance FURAG

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 de Talento Humano.

(ORIGINAL FIRMADO)
ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
Gerente

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano -	Talento Humano	Enero de 2024
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2024
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2024
	Clara Antonia Valencia	Gerente	Enero de 2024

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
4	28/01/2022	Actualización Tercera Edición-Res 17 de 2022	Gerencia
5	30/01/2023	Actualización Cuarta Edición-Res 23 de 2023	Gerencia
6	19/01/2024	Actualización Quinta Edición-Resolución 14 de 2024	Gerencia
7	28/01/2025	Actualización Decreto 612 de 2018.	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
Actualizada	Enero de 2024	Gerencia	
	Enero de 2024	Talento Humano	
	Enero de 2024	Unidad Funcional Control Interno	

30%
70%
25%
50%
100%

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano -	Talento Humano	Enero de 2024
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2024
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2024
	Clara Antonia Valencia	Gerente	Enero de 2024

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
4	28/01/2022	Actualización Tercera Edición-Res 17 de 2022	Gerencia
5	30/01/2023	Actualización Cuarta Edición-Res 23 de 2023	Gerencia
6	19/01/2024	Actualización Quinta Edición-Resolución 14 de 2024	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
Actualizada	Enero de 2024	Gerencia	
	Enero de 2024	Talento Humano	
	Enero de 2024	Unidad Funcional Control Interno	

[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.