



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APÓSTOL
NIT.812.001.332-0
Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba
Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles
Tel: 77703 56- 7770176

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS – 2022

**ADOPTADO SEGÚN RESOLUCIÓN
No 0341 de enero de 2022**

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
DE LA ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS
APOSTOL DE SAN ANDRÉS**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

INTRODUCCIÓN

En el cumplimiento de la ley 909 de 2004 en su Artículo 17, "Todas las entidades y organismo deberán promover la organización y actualización de la información sobre los empleos, atender las necesidades apremiantes y futuras del personal, identificar las formas de cubrir estas necesidades, racionalizar y estimar los costos del personal y presupuestar oportunamente los recursos. Partiendo que la planeación del Recurso Humano La **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL** tiene como uno de los principales fines enmarcados dentro de los objetivos estratégicos, brindarle a su equipo humano espacios agradables y seguros para el desarrollo de sus actividades y funciones y que además se plasma en el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

Para cumplir con este propósito La **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL** a elaborado este plan que permitirá la administración y gerencia de nuestro talento humano, orientado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de nuestra institución.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un Plan de Estratégico de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida del más importante activo fijo que para la **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL** es su talento humano..

El presente documento incluye el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, y el Plan Anual de Vacantes

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APÓSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dlg 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Para la **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL** la prioridad en la implementación en el actuar del día a día de nuestro talento humano.

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de nuestro la **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL**, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todo nuestro componente humano (servidores públicos de carrera, de planta, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la entidad para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

Para una buena planeación, es importante conocer a nuestro talento humano

Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de todo nuestro talento humano de la **ESE HOSPITAL SAN ANDRES APOSTOL**, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

DESARROLLO Y ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2022

Para el desarrollo de las Estrategias de Talento Humano se tuvieron en cuenta muchas variables y factores que contribuyeron a su estructuración, entre ellas estuvo todas las directrices y recomendaciones de la Función Pública, además lo establecido por el Manual Operativo del MIPG según Decreto 1499 de 2017, donde el centro y el activo más importante de nuestras entidades es el factor del Talento Humano y para la **ESE HOSPITAL SAN ANDRES APOSTOL** el 2022 será un año que se le apuntará a fortalecer el:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dlg 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

SABER – SABER

SABER – SER

Es importante y prioritario trabajar en estas dimensiones, pero sin desconocer que el SABER – SER es una de las que más se le debe apuntar en campañas y estrategias de fortalecimiento que consoliden y nos posicione como una entidad confiable, transparente y con un Código de Integridad que se conjugue en nuestro actuar diario, el cual fue adoptado mediante Resolución.

Para esto nos hemos trazado una ruta con estrategias solidas como:

Estrategias de Talento Humano 2022.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la subdirección administrativa – talento humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la **ESE HOSPITAL SAN ANDRES APOSTOL**. Estas estrategias se definen a continuación:

PLAN DE BIENESTAR Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

A través del Plan de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020 - 2021, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Gestión del Riesgo (Identificación – Evaluación y Valoración – Control).

Implementar programas de actividad física, Calidad de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo, con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APÓSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

Horario Flexible: Por medio del cual se busque establecer horarios laborales flexibles para nuestro Talento Humano de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Plan de Incentivos: reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, así como también a los mejores equipos de trabajo.

Así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

Estado Joven: el área de Talento Humano desarrollara el programa de Estado Joven en la entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa de prácticas, con sus respectivos actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición del impacto de esta acción, a través de las prácticas y consecución de aprendices.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación: a través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de nuestro talento humano promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las evaluaciones de desempeño, las auditorías internas y externas, la normatividad legal vigente, las necesidades de los líderes de procesos para fortalecer su equipo de trabajo, los resultados del FURAG II, nuestros Sistemas de Gestión y otros insumos que se requieran al momento de estructurar nuestros programas de formación.

Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a aplicar el sistema de evaluación de desempeño del acuerdo 565 de 2017 de la CNSC para calificar y el 617 de 2018 para concertar, analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas de manera oportuna

Así mismo y con la implementación de un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.

El análisis de la información de la planta de personal, salarios, prestaciones e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la **ESE HOSPITAL SAN ANDRES APOSTOL DE SAN ANDRES**, que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, generar bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el bienestar y el código de integridad en los empleados.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL

NIT.812.001.332-0

Municipio de San Andrés de Sotavento Córdoba

Dir. Dig 8A # 4-38 Barrio Los Laureles

Tel: 77703 56- 7770176

ESTRATEGIA EN EL PROCEDIMIENTO DE RETIRO.

El área de talento humano, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y generando actividades juntamente con la Caja de Compensación y la ARL, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo.

CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el área de recursos humanos de la **ESE HOSPITAL SAN ANDRÉS APOSTOL DE SAN ANDRÉS**, adoptara e implementara el Código de integridad que establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

La adecuación del código, consistió en actualizar algunos principios de acción, acordes a los lineamientos generales establecidos por la Función Pública y el área del Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2021, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

Por último, cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores.

Para constancia se firma a los veinticinco (25) días del mes de enero del 2022.


LAURY PATERNINA MORALES
Gerente


HERNANDO HERRERA LOPEZ
Jefe Talento humano