

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023



Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE	5
4. OBJETIVO	6
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5. DIAGNOSTICO	7
6. METODOLOGÍA	8
7. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
8. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
10. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO ...	9
11.1 INGRESO	10
11.2 DESARROLLO	13
11.3 RETIRO	22
11. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	23
12. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	24
13. SEGUIMIENTO	24
14. CRONOGRAMA	25
15. ANEXOS	25
16. BIBLIOGRAFIA	29

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel: 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA

Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

1. INTRODUCCIÓN

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel: 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

El plan estratégico de Talento Humano busca 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, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

Las Empresas Sociales del Estado cada día se ven enfrentadas constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios normativos y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual busca mejorar la experiencia del usuario en los diferentes servicios que se ofertan; 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.

Mediante la gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Fabio Jaramillo Londoño, se busca la optimización de procesos en aras de la modernización de la administración pública, fortaleciendo las competencias laborales de los servidores públicos, por lo cual se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital.

El plan estratégico de Talento Humano busca 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, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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 funcionarios públicos.
- 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”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta 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

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA

Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

4. OBJETIVO GENERAL

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

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Establecer los mecanismos para el reclutamiento y la selección del personal contratista, y difundir las normas que regulan la relación laboral a partir de la inclusión en carrera administrativa.
- Evaluar el desempeño laboral de los servidores públicos y demás personal de acuerdo a los instrumentos definidos para cada caso, con el fin de identificar fortalezas, debilidades y hacer la intervención correspondiente.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE.
- Realizar todas aquellas actividades que contribuyan al adecuado clima laboral, con el fin de aumentar el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.

5. DIAGNÓSTICO

La E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a través de la Política de talento humano pretende ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren 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.

6. METODOLOGÍA

Nuestras Sedes

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados para la vigencia 2023.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

7. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, buscará la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

El área de Talento Humano de la ESE Fabio Jaramillo Londoño, liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

SEDE ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

7. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

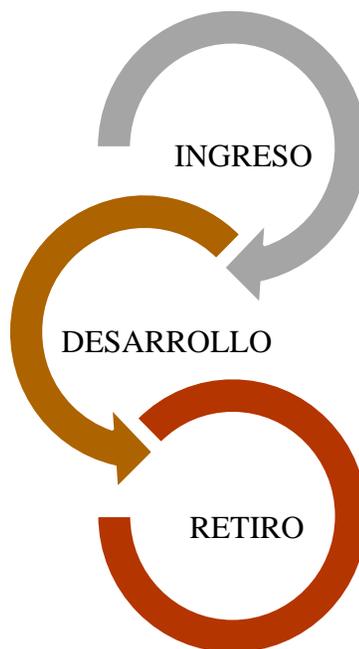
Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano de la ESE desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la entidad.

8. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de Necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

9. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

Nuestras Sedes

SEDE ADMINISTRATIVA
Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

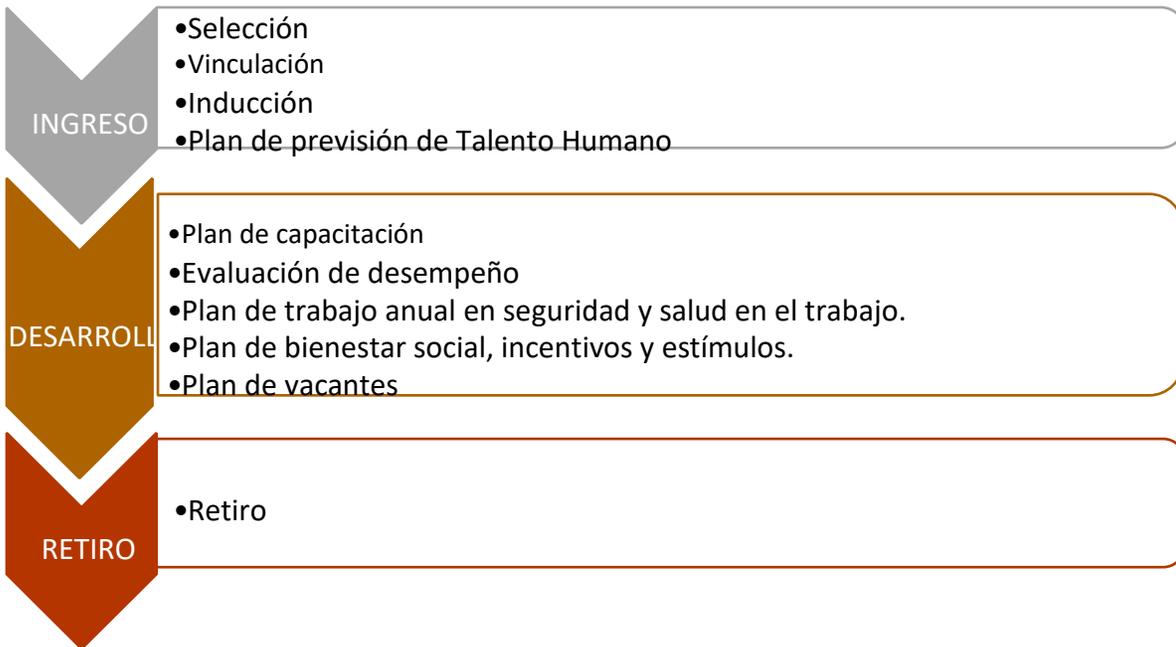
IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187



9.1. INGRESO

LA ESE Fabio Jaramillo Londoño, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

SELECCIÓN: Todo aspirante a ocupar un empleo en E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos.

VINCULACIÓN: Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal de la E.S.E.

INDUCCIÓN: La entidad adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

Nuestras Sedes

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

La Subgerencia Administrativa y Financiera y la Oficina de Talento Humano, realizarán anualmente un análisis del Talento Humano frente a las necesidades de personal identificadas para proyectar los recursos necesarios en caso de que sea necesario incrementar la planta de personal de la entidad.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para ESE Fabio Jaramillo Londoño, está conformada por un total de 148 funcionarios distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	TOTAL, CARGOS	ADMIN	ASIST	PROVISTOS	VACANTES	
					ADMIN	ASIST
DIRECTIVO	6	3	3	3	0	3
ASESOR	1	1	0	1	0	0
PROFESIONAL	31	4	23	27	0	4
TECNICO	9	4	2	6	0	3
ASISTENCIAL	85	17	57	74	0	11
TRABAJADORES OFICIALES	16	14	0	14	2	0
TOTAL	148	46	82	125	2	21

SEDE ADMINISTRATIVA
Florenia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

Analizando la tabla anterior se puede evidenciar que el 84,46% corresponde a planta ocupada mientras que el 15,54% corresponde a los cargos en vacancia definitiva

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

La E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, actualmente no se encuentra desarrollando proceso de convocatoria para proveer cargos en vacancia definitiva en convenio con la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

LA E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, en caso de ser necesario, proveerá transitoriamente a través de encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional las vacancias definitivas.

Durante esta restricción solo podrán ser provistos los empleos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

9.2. DESARROLLO

La ESE Fabio Jaramillo Londoño, en aras de contribuir con el bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que conlleve al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales

Otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2023 V, donde toda persona que empiece a laborar en la Institución ya sea de carrera administrativa, provisional o contratista, debe recibir inducción con el

fin de que conozca la Institución, se adapte y pueda contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de un adecuado desempeño.

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia

Cra 12 No.9b-06

B. Juan XXIII

Teléfono: 4345673

Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal

Tel 4304139

Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3

Tel 4304014

Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal

Tel 4304125

Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA

Tel 4306102

Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72

Tel 4306050

Cel: 320-8557187

La inducción debe brindarse la misma semana que el nuevo colaborador inicia sus funciones o actividades y a más tardar hasta un mes después, para ello se debe seguir el Manual Institucional de Inducción y Reinducción.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

De acuerdo a la normatividad vigente, los Planes Institucionales de capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004 y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y Reinducción.

Los funcionarios deben participar en la identificación de necesidades de capacitación, asistir a las mismas, rendir los informes a que haya lugar y aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- El desempeño laboral de la totalidad del personal de la ESE, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de este proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de La E.S.E Fabio

Jaramillo Londoño y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Nuestras Sedes

El área de Talento Humano anualmente diseñará el programa de bienestar social e incentivos teniendo en cuenta las necesidades y solicitudes de los funcionarios, este debe ser presentado a la Gerencia para su aprobación.

La E.S.E Fabio Jaramillo Londoño Diseñará, ejecutará y evaluará su programa de bienestar social e incentivos con el fin de crear condiciones de trabajo favorables que mejoren la calidad de vida laboral y el desempeño de los funcionarios.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ✓ Programa Pre pensionados
- ✓ **Programa de Convivencia Institucional:** Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- ✓ Programa de recreación
- ✓ Actividades deportivas
- ✓ Programa entorno laboral saludable
- ✓ Actividades socio - culturales

➤ CLIMA LABORAL

El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

PLAN ANUAL DE VACANTES:

Nuestras Sedes

SEDE

ADMINISTRATIVA

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004 en el artículo 15, establece como funciones de las Unidades de Personal, la elaboración del Plan Anual de Vacantes. Dicho Plan favorecerá la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas de la ESE.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.

Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Orientaciones para la elaboración y manejo de los Planes de Previsión de Recursos Humanos.

La Ley 909 de 2004 en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

**Nuestras
Sedes**

- a. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas a través de estrategias contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto, se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores y contratistas.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida y prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados. Para el logro de estos propósitos la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño en su plan de trabajo estableció las siguientes actividades:

1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

**SEDE
ADMINISTRATIVA**

Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA

Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO

Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO

Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO

DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN

Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.

Nuestras Sedes

9.3. RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo.
- La ESE garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

10. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2023, la E.S.E Fabio Jaramillo Londoño, adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- ❖ Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- ❖ Plan de Previsión de Talento humano.
- ❖ Plan Institucional de Capacitación.
- ❖ Plan Estratégico de Talento Humano.

- ❖ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Plan Anual de Vacancias

Nuestras Sedes

SEDE
ADMINISTRATIVA
Florencia
Cra 12 No.9b-06
B. Juan XXIII
Teléfono: 4345673
Cel: 313-2073078

IPS SOLITA
Calle Principal
Tel 4304139
Cel : 320-8556342

IPS VALPARAISO
Calle 10 Cra 3
Tel 4304014
Cel: 320-8557184

IPS SOLANO
Calle Principal
Tel 4304125
Cel: 320-8556315

IPS SAN ANTONIO
DE GETUCHA
Tel 4306102
Cel: 320-8558023

IPS MILAN
Calle 3 No. 6-72
Tel 4306050
Cel: 320-8557187

10.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN: se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

10.2 DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

10.3 ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN: como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

10.4 IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del Talento Humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

10.5 EVALUACIÓN LA GESTIÓN: El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la ESE, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

11. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

La Planeación de la Gestión del Talento Humano del Hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Nuestras Sedes

12. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

13. BIBLIOGRAFIA

- 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 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.



MARLON MAURICIO MARROQUIN GONZALEZ
Gerente

Proyecto: Huber Hernández Tusarma-Asesor de Planeación y Calidad