



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

Nit. 892280033-1

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

¡Un Hospital De Brazos Abiertos!

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SUBPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DOCUMENTO: PLAN

CÓDIGO: AGATHPL6

VERSIÓN No: 1

Aprobó: 22/01/2024
Nombre: Ruby Burgos Iglesias
Cargo: Gerente
Revisó: 18/01/2024
Nombre: Arnaldo Sánchez Barrios
Cargo: Subgerente Administrativo
Elaboró: 18/01/2024
Nombre: Wilson Zúñiga Muñoz
Cargo: Profesional Universitario

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO	5
2.1.	Objetivo General.....	5
2.2.	Objetivos específicos	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.	CAPITULOS	6
4.1.	LINEAMIENTOS NORMATIVOS	6
4.2.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
4.3.	PLANTA DE PERSONAL	9
4.4.	DIAGNOSTICO DE LA POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	11
4.5.	ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	12
4.6.	PLAN ANUAL DE VACANTES	13
4.7.	PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO.....	13
4.8.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	14
4.9.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	14
4.10.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	14
5.	SEGUIMIENTO	15
6.	HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO.....	15
7.	CONTROL DE CAMBIOS	15

1. INTRODUCCIÓN

El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas y disposiciones que conforme a la ley regula las relaciones entre los servidores públicos y la E.S.E., de tal manera que se mantengan y afiancen (PRINCIPIOS Y VALORES DESCRITOS EN NUESTRO CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO Y CODIGO DE INTEGRIDAD) el respeto y la dignidad de los trabajadores, empleados y directivas. Las disposiciones del presente reglamento interno de trabajo son de estricto cumplimiento para la empresa y para sus trabajadores, El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, comprometido con su recurso humano, ha diseñado el siguiente Plan Estratégico de Talento Humano en donde plantea y tiene modelado los diferentes compromisos para mejorar el clima organizacional, fortalecer las competencias laborales y actitudinales, elevar el nivel productivo y por ende el de desempeño de los funcionarios en sus diferentes niveles.

El presente plan, está circunscrito de acuerdo a la normatividad vigente, a la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación Y Gestión – MIGP.

2. OBJETIVO

2.1. Objetivo General

Diseñar y elaborar el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, que nos permita desarrollar, y potencializar integralmente a sus funcionarios en los diferentes niveles y áreas como profesionales e individuos.

2.2. Objetivos específicos

- ◆ Mantener actualizados los conocimientos de todos los funcionarios de planta antiguos y a los nuevos, introducirlos en el conocimiento de sus funciones, cultura organizacional, nuevo puesto de trabajo a través del Programa de Inducción y Reinducción.
- ◆ Supervisar y buscar que los diferentes responsables cumplan con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.

- ◆ Propender por mejorar los niveles de calidad de vida de los funcionarios del hospital, mediante la implementación y ejecución del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- ◆ Diseñar, elaborar y ejecutar el Plan de Vacantes del hospital.
- ◆ Potencializar las diferentes capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, de los funcionarios públicos del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, en sus diferentes niveles jerárquicos, a través del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- ◆ Coordinar los diferentes procesos de la administración del personal como lo son, la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la del hospital.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a todas las personas que directa o indirectamente, prestan sus servicios en el hospital, como son: funcionarios públicos, contratistas y colaboradores del Hospital Universitario de Sincelejo ESE.

4. CAPITULOS

4.1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

NORMA	CONTENIDO
Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018	“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del estado”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1499 del 11 de septiembre 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 1083 de 2015: Artículo 2.2.10.1	Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

4.2.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CONCEPTO	DEFINICION
Plan Anual de Empleos Vacantes	Documento por medio del cual se establece la manera de proveer los empleos en vacancia definitiva que a pesar de encontrarse provistos por cualquiera de las “situaciones administrativas previstas en la ley, y que por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIGP	Es un Instrumento de articulación y reporte de la planeación, establecida por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 2482 de 2012. El cual permite a través de una planeación integral, simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes de su gestión.
Plan Institucional de Capacitación PIC	Documento que busca mejorar y fortalecer los niveles de conocimiento de los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos. Y de esta manera plantear acciones prácticas y de fácil realización en lo referente al fortalecimiento de las respectivas competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, sobre los

	temas sugeridos por los mismos jefes de áreas y como respuesta al requerimiento solicitado por parte de la líder de Talento Humano.
Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales	Documento que busca garantizar, una mejor calidad de vida laboral, satisfacción personal, social, familiar y profesional de todos sus funcionarios de planta, a través de la puesta en marcha del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Es un documento cuyo propósito, es determinar el horizonte del Plan Estratégico de las instituciones públicas, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos en las mismas.
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

4.3.PLANTA DE PERSONAL

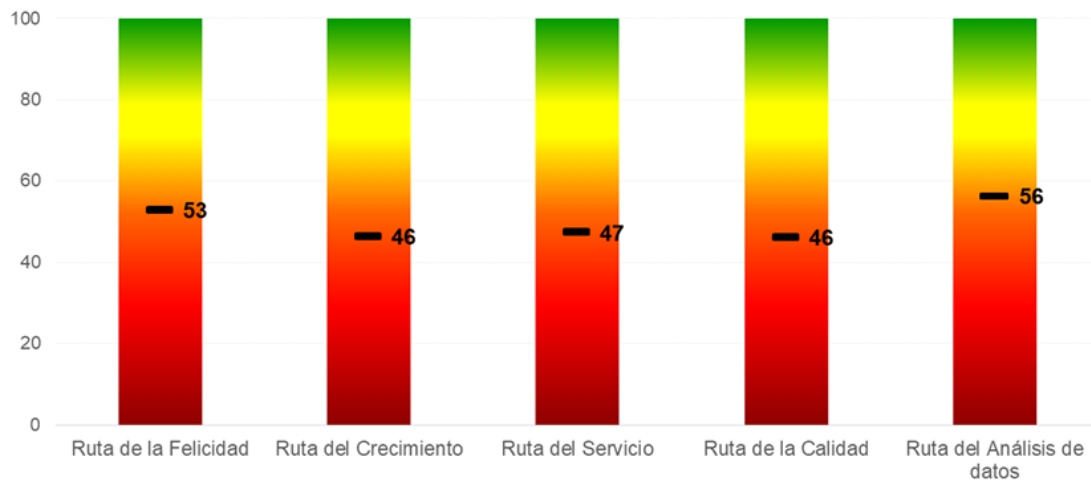
La planta de cargos para la vigencia 2024 fue aprobada a través del acuerdo de junta directiva 017 del 14 de diciembre de 2023.

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO (Gerente)	85	3	1
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	90	02	3
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	24	01	3
NIVEL DIRECTIVO (Gestores)	6	01	17
NIVEL ASESOR(asesor)	115	06	3
NIVEL ASESOR(asesor)	105	06	9
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado Área Salud)	242	19	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado especializado)	222	19	5
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	14	36
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	6	7
NIVEL PROFESIONAL (Líder de Programa)	206	17	3
NIVEL PROFESIONAL (Odontólogo)	214	06	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área de la salud)	237	14	2
NIVEL PROFESIONAL (Medico general)	211	17	54
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	05	21

NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	03	72
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área Salud)	237	06	51
TECNICO	367	07	2
TECNICO	367	06	11
NIVEL TECNICO (Técnico Operativo)	314	06	44
NIVEL TECNICO (Técnico Área Salud Rayos x)	323	02	32
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Administrativo)	407	06	47
NIVEL ASISTENCIAL (Secretaria Ejecutiva)	425	11	10
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Área Salud)	412	06	246
CONDUCTOR	480	03	14
OPERARIO	487	03	36
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	1
MEDICO SSO	217	05	23
ENFERMERAS SSO	217	02	14
TOTAL CARGOS			771

4.4. DIAGNOSTICO DE LA POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo al autodiagnóstico de MIPG, se relaciona a continuación el resultado obtenido en Gestión Estratégica de Talento Humano del Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E.



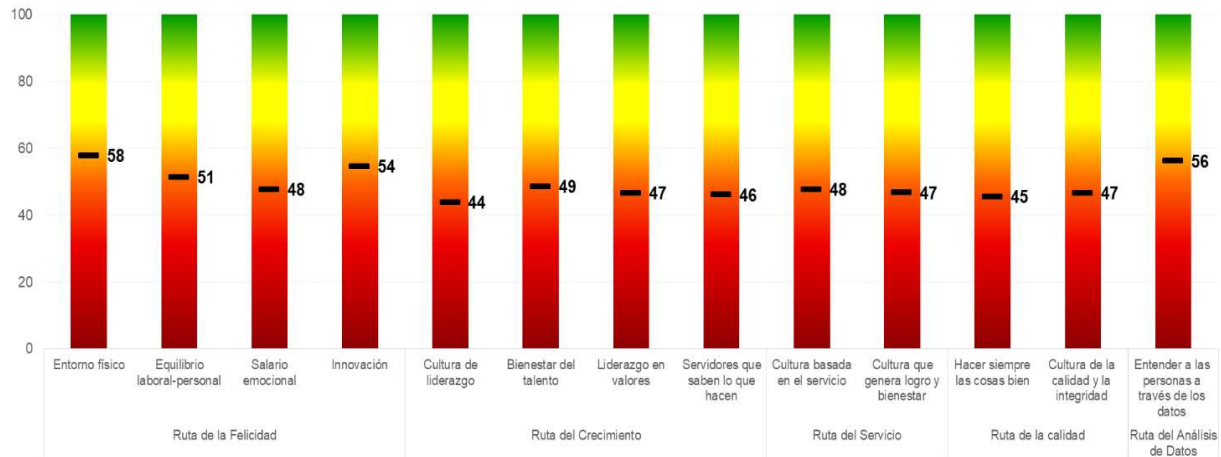
El diagnóstico se realizó, a través de la Matriz de MIPG, y resultaron las Rutas de Creación de Valor:

- ◆ Ruta de la Felicidad – **La felicidad nos hace productivos**
- ◆ Ruta del Crecimiento – **Liderando Talento**
- ◆ Ruta del Servicio – **Al servicio de los ciudadanos**
- ◆ Ruta de la Calidad – **La cultura de hacer las cosas bien**
- ◆ Ruta del Análisis de Datos – **Conociendo el Talento**

De acuerdo a los resultados obtenidos, se hace necesario realizar un Plan de Mejora para garantizar la correcta implementación del mismo dentro de la institución.

Las variables que intervinieron en los resultados del autodiagnóstico con sus porcentajes respectivos, son las que se encuentran en la gráfica de abajo y las cuales deben ser la base para implementar el debido plan de mejora durante la vigencia 2024.

4.5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	53	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	58
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	51
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	48
		- Ruta para generar innovación con pasión	54
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	46	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	44
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	49
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	47
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	46
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	47	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	48
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	47
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	46	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	47
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	56	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	56



El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E., ha definido varias actividades indispensables para poder fortalecer integralmente los diferentes funcionarios que laboran en el hospital y que de una u otra manera, ejecutan actividades en el cumplimiento de su objeto misional, a través de la implementación y desarrollo de los planes establecidos y descritos continuación:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

4.6. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de gestión administrativa, que tiene como finalidad, organizar y actualizar la información de los diferentes cargos vacantes del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, para poder planear, dar direccionamiento, y realizar la respectiva provisión.

El PAV, es necesario realizarlo porque nos permite mantener los diferentes servicios sin afectación alguna. Se tendrá que actualizar cada vez que ocurra una novedad a fin de no afectar los servicios, bajo la premisa de tener disponibilidad presupuestal para tal efecto.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y otra normatividad vigente, los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

4.7. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

Se deberá realizar una identificación de empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que vienen prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.

4.8. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, garantizará, una mejor calidad de vida laboral, satisfacción personal, social, familiar y profesional de todos sus funcionarios de planta, a través de la puesta en marcha del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Este programa está determinado por el análisis de necesidades definidas a partir de las observaciones a las diferentes actividades en el ejercicio de sus labores como funcionarios de planta y planteamientos del mismo; así como de la medición del clima organizacional realizado en el 2023

4.9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

Con este Plan institucional, el hospital propende por mejorar y fortalecer los niveles de conocimiento de los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos. Y de esta manera plantear acciones prácticas y de fácil realización en lo referente al fortalecimiento de las respectivas competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, sobre los temas sugeridos por los mismos jefes de áreas y como respuesta al requerimiento solicitado por parte de la líder de Talento Humano.

4.10. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, busca de manera responsable y comprometida en mantener en óptimas y adecuadas condiciones el lugar de trabajo, la salud y seguridad de sus funcionarios y de todo aquel personal, que sin ser de planta, presta sus servicios al hospital para el cumplimiento de su objeto misional.

A través de este plan, se busca evaluar y realizar el respectivo control a los posibles riesgos y amenazas que puedan dañar o afectar la seguridad y salud en el trabajo en el ejercicio de las labores.

Mediante el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el hospital realizará programas de actividad física, exámenes médicos, disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables.

5. SEGUIMIENTO

Cada plan tiene sus propias acciones de seguimiento en el transcurso de su respectiva ejecución con el fin de vigilar y hacer correcciones a tiempo si es necesario.

La vigilancia y control, de los diferentes planes, buscan el logro de los objetivos respectivos

La gestión de Talento Humano será evaluada mediante el FURAG por ser el instrumento del MIPG adecuado para tal fin.

De acuerdo a como estén los resultados, se hará un plan de mejora.

6. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO

La caracterización de los empleos de la planta globalizada del hospital es como a continuación registra:

- ◆ Plan Estratégico del Talento Humano
- ◆ Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG
- ◆ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público -SIGEP.
- ◆ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- ◆ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del Cambio	Versión	Descripción del Cambio	Responsable
22/01/2024	1	Creación del documento bajo un sistema integrado de gestión de calidad	Wilson Zúñiga Muñoz – Profesional Universitario