

HOJA CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE REVISIONES		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Servidores Públicos del Proceso	Equipo de SIG	Líder del Proceso

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Motivo del cambio	Descripción del cambio
1	31/01/2019	Documentar el plan estrategico de talento humano	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	6
4.1 MISIÓN.....	6
4.2 VISIÓN.....	6
4.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
4.4 ESTRATEGIAS.....	7
4.5 OPTIMIZAR EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	7
4.6 FORTALECER EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	8
4.7 PLAN OPERATIVO DE RECURSOS HUMANOS.....	8
4.8 PLAN DE VACANTES DEL HOPSITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA E.S.E.....	9
6. MATRIZ DOFA.....	10

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados. En el Plan se presenta una breve reseña histórica de su planta de personal, los objetivos, su misión, visión, los principios y valores corporativos, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Recursos Humanos. Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano. De otra parte, se elabora el Plan Anual de Vacantes, en el cual se identifican las vacancias tanto definitivas como las temporales.

2. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia Artículo 48, 54, 123, 125
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar 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 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 2400 de 1968 “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 2929 de 2005 “Por el cual se reglamenta el Decreto-ley 775 de 2005” Ley 734 de 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único Decreto Ley 1295 de 2004 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”
- Decreto 1228 de 2005 “Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano desarrollando sus capacidades, habilidades y conocimientos obteniendo calidad humana, mejorando la percepción de los servidores publicos alcanzando un efecto significativo en el comportamiento, desempeño laboral, rendimiento y evaluando al personal del Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cumplir con la realización de la evaluación de desempeño de los servidores publicos.
- Desarrollar el plan de capacitación institucional.
- Diseñar el plan de bienestar e incentivos.
- Mejorar el clima organizacional de la institucion.
- Diseñar la Misión, visión y política de Gestión Humana.
- Establecer el Plan Operativo de Talento Humano.
- Elaborar el Plan Anual de Vacantes de la Entidad.

4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica de los Recursos Humanos, es la base medular de la organización, necesaria para su crecimiento, estabilidad y competitividad en el mercado. Es una práctica permanente, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen 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. En el Hospital Regional del Orinoquia ESE, el Area de Talento Humano depende directamente de la Subgerencia Administrativa y Financiera, el cual tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

4.1 MISIÓN

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores, al clima laboral y al mejoramiento de su calidad de vida de manera sostenible, mediante la promoción de valores y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales, profesionales e institucionales, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos de nuestra institucion.

4.2 VISIÓN

Ser reconocida como el área lider que promueve los procesos para fortalecer la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia fundadas en el mérito y profesionalización del empleo público.

4.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Regional de la Orinoquía E.S.E ratifica su compromiso con el desarrollo, la seguridad y la calidad de vida de todos sus colaboradores, promoviendo las condiciones necesarias de bienestar laboral y el fortalecimiento de sus competencias humanas, laborales y sociales, impactando de forma positiva en la calidad de la prestación de los servicios de salud.

4.4 ESTRATEGIAS

De acuerdo a lo expuesto en la Metodología para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se entiende por estrategia de Recursos Humanos como el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

El objetivo institucional apunta a las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano, que corresponde a: Fortalecer las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos del Hospital, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente y lograr la respectiva compensación de los empleados. Para el logro de la estrategia se cuenta con el presupuesto requerido para la ocupación del total de los empleos de la planta.

4.5 OPTIMIZAR EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

Con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad. Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo “Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Este Plan se elaboró dando respuesta a las necesidades de capacitación evidenciadas en las encuestas, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación, del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del

resultado de las auditorías internas y externas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, realizó una priorización y agrupación de temas, teniendo en cuenta criterios tales como: Las capacitaciones que hacen parte del PIC 2018, un grupo serán contratadas, otras serán gestionadas con entidades públicas y privadas y por último, un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

En cuanto a la inducción se realiza a los nuevos funcionarios el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo al cronograma definido en el PIC. Los cuales hacen parte del proyecto de inversión “Capacitación formación del talento humano del Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E” en cual tiene como objetivo “Eleva el nivel de competencia de los funcionarios de la Entidad a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la estructura tecnológica y administrativa de la entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de los objetivos institucionales”.

4.6 FORTALECER EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, se realizará capacitación sobre la nueva metodología de la establecida por el Comisión Nacional del Servicio Civil.

4.7 PLAN OPERATIVO DE RECURSOS HUMANOS.

Anexo 1. En el plan Operativo de Recursos Humanos, para cada una de las estrategias definidas, se establecen planes, indicadores, acciones, metas, responsables, áreas responsables y los recursos con los que se cuenta para su implementación.

4.8 PLAN DE VACANTES DEL HOSPITAL REGIONAL DE LA ORINOQUIA E.S.E.

Anexo 2. El Plan de vacantes es el instrumento que le permite a la Entidad la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

4.9 Plan de Previsión de Recursos Humanos.

El plan de previsión de Talento Humano es la herramienta que permite realizar el análisis de necesidades de personal de las dependencias de la Entidad en relación a la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de Talento Humano de la Entidad, se encuentra en la matriz que maneja el Area de Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sea en encargo, de libre nombramiento y remoción, de nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal.

5. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El area de Talento Humano tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del area de Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los Procesos del Grupo de Talento Humano son:

- Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.
- Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Hospital, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño laboral.
- Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de

estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

- Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

6. MATRIZ DOFA

FORTALEZAS

- Personal altamente calificado y competente
- Procesos y procedimientos definidos
- Buenos canales de comunicación internos
- Uso de planes estratégicos.

DEBILIDADES

- Riesgo psicosocial alto
- Poca capacidad de trabajo en equipo
- Poca lealtad y satisfacción del cliente interno.
- Poca participación de los funcionarios en las actividades programadas.

OPORTUNIDADES

- Oferta laboral calificada.
- Facilidad de acceso a las tecnologías.
- Contar con aliados estratégicos (ARL, EPS, fondos de pensiones) para la ejecución de las actividades programadas.

AMENAZAS

- Austeridad en el gasto público
- Cambios normativos constante en materia del talento humano.
- Incumplimiento por parte de los aliados estratégicos, que afectarían la ejecución de las actividades programadas.