

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

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	31/01/2019	Documentar el plan estratégico de talento humano	Documentar el plan estratégico de talento humano
2	28/01/2021	Ajustar a la operatividad de la entidad	Actualización de a la vigencia

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MISION.....	2
3. VISION.....	2
4. MARCO LEGAL	3
5. OBJETIVOS	4
5.1 Objetivo General	4
5.2 Objetivos Específicos	4
6. DIAGNOSTICO.....	5
7. LINIAMIENTOS CONCEPTUALES.....	5
8. GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	5
9. PLANEACION DEL TALENTO HUMANO	6
10. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	
11. ESTRATEGIAS.....	6
12. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	7
12.1. procedimiento de ingreso.....	7
12.2. procedimiento de permanencia.....	7
12.3. procedimiento de retiro.....	7
13. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	8
13.1 Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias	8
13.2 Fortalecer el Proceso de Evaluación de Desempeño	8
13.3 Plan Operativo de Recursos Humanos	8
13.4 Plan de Vacantes del Hospital Regional de la Orinoquía ESE	9
14.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos	9
14. MATRIZ DOFA	10

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de seguir los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E. y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de la calidad y excelencia institucional.

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, busca establecer acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos especializados orientados hacia el fortalecimiento y potencialización del bienestar y productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, capacitación, bienestar social e incentivos y intervención de clima laboral. Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos, mejorando la calidad de vida, generando sentido de pertenencia, liderazgo y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

2. 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 institución.

3. VISIÓN

Ser reconocida como el área líder 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. 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.
- 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.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General:

Motivar y Fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos de la empresa, mejorando su calidad de vida, incrementando sus competencias laborales, clima laboral y su bienestar al interior o exterior de la entidad, fortaleciendo el Talento Humano del Hospital regional de la Orinoquia E.S.E

5.2 Objetivos Especificos:

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios, a través el plan institucional de capacitación institucional.
- Desarrollar el plan de bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de HORO.
- Mejorar el clima organizacional de la institución.
- Diseñar la Misión, visión y política de Gestión Humana.
- Cumplir con la realización de la evaluación de desempeño de los servidores públicos.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Establecer el Plan Operativo de Talento Humano.
- Contar con un programa de inducción y reinducción en la entidad.
- Elaborar y organizar el Plan Anual de Vacantes de la Entidad.

6. DIAGNOSTICO

La planeación 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, trabajando de manera articulada y alineada con la estrategia para adquirir resultados coherentes y sostenibles, valorando el 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 las políticas, planes generales, estratégicos y programas organizacionales 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.

7. LINIAMIENTOS CONCEPTUALES

La proyección estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca articular a la entidad y a los servidores públicos, con un direccionamiento estratégico tales como: (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico de Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica de la empresa, es por esto que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, es por esta razón que la coordinación entre las personas involucradas; es decir alta dirección, Gestión del talento Humano y servidores públicos, permite un mejor desempeño en los compromisos de las acciones que ayuden al desarrollo de los programas de Talento Humano.

Dentro del plan cabe resaltar que su desarrollo principalmente se basa en el ciclo de vida de los servidores publicos el cual se refleja en las etapas de: Ingreso, Permanencia y Retiro.

8. GESTION DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E, se direcciona hacia un trato Humanizado, 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, liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E y la oficina de Talento Humano, mediante planes estratégicos de previsión y de mejoramiento atiende los requerimientos institucionales del personal, ajustados a las metas y el direccionamiento estratégico de la empresa.

10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene por objetivo prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función del desarrollo y crecimiento del mismo personal. El área de Talento Humano será la encargada de realizar anualmente la necesidad del recurso Humano que se relacionen con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo del Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E. teniendo en cuenta como base las necesidades de las diferentes áreas de servicio de la entidad y el presupuesto aplicable.

11. ESTRATÉGIAS

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 el ingreso, permanencia y retiro 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.

12. MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION

El área 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 área de Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.



12.1 INGRESO: comprende los procedimientos que se señalan a continuación, en aras de contar con un talento Humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Selección de personal.**
- **Inducción y reinducción.**
- **Vinculación de planta**
- **Vinculación de contrato**

12.2 PERMANENCIA: comprende los procedimientos que se señalan a continuación, buscando mejorar la

calidad de vida laboral de los funcionarios del HORO.

- Evaluación de desempeño
- Bienestar social
- Capacitación
- Manejo de queja – comité de convivencia laboral.
- Plan de vacantes y previsión de empleos
- Programa de desvinculación laboral y prepensionados.

12.3 RETIRO: acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad, generada por necesidad del servicio o por pensión de los funcionarios públicos.

- Desvinculación

13. 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.

13.1 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 Facilitar el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los colaboradores a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en el Hospital Regional de la Orinoquia E.S.E.

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 2020, 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 virtual, de acuerdo al cronograma definido en el PIC. Los cuales hacen parte del proyecto de inversión.

13.2 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 realiza capacitación sobre la nueva metodología vigente, establecida por el Comisión Nacional del Servicio Civil.

13.3 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.

13.4 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.

13.5 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 Área 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.

14. MATRIZ DOFA

