



RESOLUCIÓN N° 077
22 de febrero de 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO Y EL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN PARA EL AÑO 2019


El Subdirector Científico de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán Delegado con Funciones de Gerente, en uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el Decreto 00436 del 12 de Diciembre de 2007, emanado por la Gobernación de Santander y la Resolución No. 071 del 20 de febrero de 2019.

CONSIDERANDO:

1. Que la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán fue creada mediante el Decreto Departamental No. 00436 de diciembre 12 de 2007, como una entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita a la Secretaría de Salud de Santander.
2. Que el numeral 4 del artículo 17 de la Ley 489 de 1998 plantea como un componente de del sistema de desarrollo administrativo la formulación y adopción de mecanismos para el mejoramiento continuo de las áreas de gestión y manejo de los recursos humanos, que tengan como fin último optimizar el desempeño institucional.
3. Que en concordancia en lo fijado en la Ley 489 de 1998, los Planes Institucionales de Recursos Humanos constituyen instrumentos de gestión y mecanismos para el mejoramiento continuo del desempeño institucional.
4. Que del mismo modo el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, señala que las unidades de personal deben elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.
5. Que como parte de la estructura metodológica y conceptual se construyeron los siguientes documentos técnicos "*Plan de Previsión de Recursos Humanos*" Código: GTH-PL-02 y el "*Plan Estratégico de Talento humano*" Código: GTH-PL-03, el cual establece los antecedentes normativos, conceptuales y metodológicos de cada plan.
6. Que en reunión del Comité de Gestión y Planeación celebrado el 22 de febrero de 2019, fueron aprobados el Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019.
7. Que resulta procedente Adoptar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2019 de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán para la vigencia 2019, el cual fue aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño el día 22 de febrero de 2019. 



PARAGRAFO: Hace parte integral del presente acto administrativo el Documento Técnico que establece los antecedentes normativos, conceptuales y metodológicos de los planes: "Plan de Previsión de Recursos Humanos" Código: GTH-PL-02 y el "Plan Estratégico de Talento humano" Código: GTH-PL-03.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en el Socorro, a los veintidós (22) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019)


COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CÉSAR AUGUSTO BARAJAS HERRERA
Subdirector Científico delegado con Funciones de Gerente
E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán

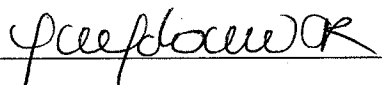
Proyectó: Ing. Jenny Johana Celis Rivera - Profesional Universitario Área Talento Humano

Revisó: Dra. Sandra Patricia Rangel Guerrero - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Dra. Gloria Deysi López Pedraza - Subdirectora Administrativa

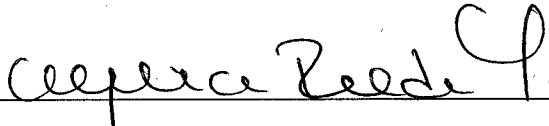
	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 1 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

Elaborado por:



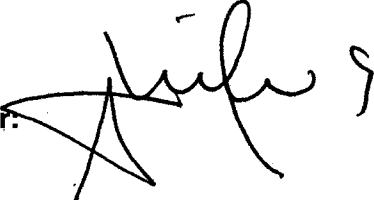
JENNY JOHANA CELIS RIVERA
Profesional Universitario Talento Humano

Revisado por:




ANGELICA MARIA RUEDA JIMENEZ
Jefe Oficina Asesora de Calidad

Aprobado por:



COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 2 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 3

1. OBJETIVO..... 4

2. ALCANCE 4

3. MARCO NORMATIVO..... 4

4. DEFINICIONES 4

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS..... 5

5.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL..... 5

5.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN..... 8


5.2.1. Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción 11

5.2.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos..... 11

5.2.3. Racionalización de la Planta de Personal 11

5.2.4 Contratación de Servicios 11

5.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO..... 11

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 3 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humano, surge de las obligaciones constitucionales y legales en particular la establecida en el artículo 17 de la ley 909 de 2004, la cual determina: *"Planes y plantas de empleos.*

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:


a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a 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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano."

En este contexto el propósito del Plan de Previsión de Recursos Humano, es establecer la disponibilidad de personal con el cual debe contar la entidad en aras de cumplir con la misión y visión.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 4 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública en aras de cumplir con la misión y visión de la entidad.

2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:


- 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.
- Guía DAFP “Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes”.

4. DEFINICIONES

Servidor Público: La Constitución política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la Comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996, al definir al servidor público así:

“Servidores Públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 5 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están “al servicio del Estado y de la comunidad” y deben ejercer sus funciones “en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento”.”

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:


“Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4 a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras publicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

Gestión del Talento Humano: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

5. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5.1 ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La Empresa Social del Estado Hospital Regional Manuela Beltrán, fue creada por el Gobernador de Santander en uso de sus facultades constitucionales y legales mediante el Decreto 00436 de fecha doce (12) de diciembre de 2007, como una entidad descentralizada del orden departamental, adscrita a la Secretaría de Salud de Santander, nace con una planta de personal de 17 cargos, soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No 06 del 25 de junio de 2018, la cual se ha mantenido en el tiempo, encontrando que los cargos se

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 6 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

Tabla 1. Situación Administrativa Actual

No. DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	Gerente	85	Periodo Fijo
1	Subdirector Científico	72	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector Administrativo	68	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor Jurídico	115	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor de Calidad	115	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario Talento Humano	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Universitario Financiero	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Universitario Contador	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Especializado Coordinador Médico	222	Vacante
1	Profesional Especializado Salud Pública	222	Nombramiento en Periodo de Prueba
2	Enfermero	243	Nombramiento en Periodo de Prueba
5	Especialista	213	Vacante
17	TOTAL		

Tabla 2. Total cargos en Planta

NIVEL	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
TOTAL	17


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 7 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

Tabla 3. Clasificación por nivel


CLASIFICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	2		4
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			12	12
TOTAL	3	2	12	17

Tabla 4. Clasificación por tipo de nombramiento

NIVEL	CARGOS DE CARRERA	SERVIDORES PUBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	VACANTES SIN PROVEER	VACANTES OCUPADOS EN ENCARGO	TOTAL VACANTES A REPOTAR A DAPF Y CNCS
DIRECTIVO	0	0		0	0	0	0
ASESOR	0	0		0	0	0	0
PROFESIONAL	12	0	6	0	6	0	6

De los 17 empleos que conforman la planta de personal, 12 son cargos de carrera. En la actualidad, se cuenta con un (1) empleo de periodo fijo, cuatro (4) se encuentran en libre nombramiento y remoción, ningún servidor público se encuentra inscrito en carrera administrativa, ninguno se encuentra con nombramiento provisional, 6 se encuentran en periodo de prueba como resultado de la Convocatoria No. 426 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y 6 son vacantes sin proveer.

Es importante considerar que la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se crea con una planta de personal reducida, la cual se ha mantenido hasta la fecha, de otra parte es evidente que la operación de la entidad viene aumentando, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada, esta no es suficiente para atender la operación actual de la entidad, en este contexto y para garantizar la atención en salud de la población, se hace necesario el desarrollo de procesos y subprocesos que permitan atender de manera oportuna y eficaz las necesidades para

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 8 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			


garantizar la prestación de los servicios de salud, para lo cual se hace necesaria la contratación de personas naturales o jurídicas calificadas para la ejecución de los Procesos y Subprocesos de las área administrativas y asistenciales, teniendo en cuenta que la E.S.E. no tiene dentro de su plan de cargos el personal para la realización de estas actividades, que garanticen el cumplimiento de las diferentes actividades administrativas de la E.S.E., para lo cual las Subdirecciones Científica, Administrativa y financiera, y el Proceso de Gestión de Talento Humano elaboran cuidadosamente un estudio previo con el fin de identificar la necesidad y oportunidad de la contratación teniendo en cuenta la normatividad vigente.

5.2 METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán se hará de la siguiente manera: La E.S.E. da estricto cumplimiento a la normatividad vigente en la provisión de los empleos de la planta, según lo estipulado en el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, así:

“Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 9 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.


3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1º Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Parágrafo 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de pre-pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 10 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador. Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.


Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 11 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

5.2.1. Provisión de vacantes de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

La Entidad provee estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en el numeral 1 del Artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

5.2.2 Provisión de Empleos de Carrera mediante Concurso de Méritos

Los empleos vacantes serán provistos por concurso de méritos, los cuales se reportaran en la segunda convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, una vez la Comisión Nacional del Servicio Civil determine continuar con la etapa de planeación de la convocatoria y emita instrucciones sobre las actividades y procedimientos que se deban adelantar.


5.2.3. Racionalización de la Planta de Personal

Consiste en llevar a cabo acciones orientadas al aprovechamiento del talento humano de la Entidad, contemplando la realización de modificación de funciones, actualización de competencias y demás medidas de movimiento de personal que permitan cubrir las necesidades del servicio de conformidad con lo señalado en el Decreto 648 de 2017 y demás normas que la adicionen o modifiquen.

5.2.4 Contratación de Servicios

Se realizaron estudios previos para la contratación de servicios efectuándose las evaluaciones técnicas correspondientes, para la verificación de los perfiles requeridos por la institución y el cumplimiento de los demás requisitos técnico-legales, con el fin de garantizar de que la totalidad de la población laboral independientemente de su forma de vinculación sea la más idónea y competente para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales.

5.3 ESTIMACIÓN DE COSTOS Y EL ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN CON EL PRESUPUESTO ASIGNADO

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-02	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 12 de NUMPAGES *Arabic 12
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2019			

Se proyectaron los costos de los servicios personales asociados a la nómina discriminando los costos administrativos y operativos, para lo cual se elaboró una matriz que incluye el cálculo de sueldos, factores de salario, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscalidad del personal de planta teniendo en cuenta las connotaciones de cada servidor público, adicional a ello se proyectaron los Formularios del Certificado de la distribución de aportes patronales con cargo al sistema general de participaciones, recursos propios y consolidado general.

Con el fin determinar los costos de la contratación para los procesos y subprocesos, las Subdirecciones Científica, Administrativa y Financiera, realizaron matrices de estudio de costos como referentes para la contratación de servicios y se proyectaron costos de los contratos teniendo en cuenta la trazabilidad del año anterior.


Los costos se encuentran financiados presupuestalmente y fueron aprobadas mediante Acuerdo de Junta de Directiva No 013 de octubre de 2018, es así como la Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para financiar el 100% de los empleos contemplados en la Planta de Personal y Contratación con terceros para el desarrollo de las actividades misionales y administrativas.

REGISTROS

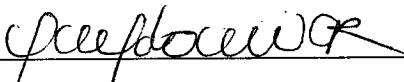
Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración		22-02-2019

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 1 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

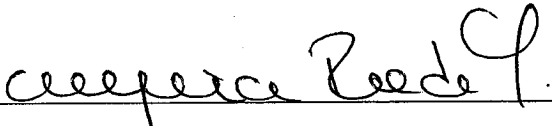
Elaborado por:



JENNY JOHANA CELIS RIVERA

Profesional Universitario Talento Humano

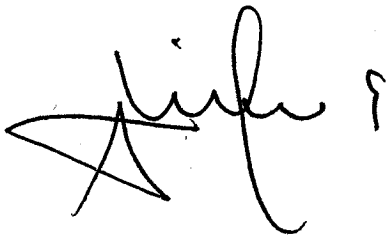
Revisado por:



ANGELICA MARIA RUEDA JIMENEZ

Jefe Oficina Asesora de Calidad

Aprobado por:




COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 2 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL.....	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. ALCANCE.....	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	6
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	7
5.1 PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	9
5.2 ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	12
REGISTROS.....	15
HISTORIA DE LAS VERSIONES.....	15

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 3 de NÚMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

INTRODUCCIÓN

El marco de la planeación estratégica de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, para la vigencia 2019 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto conduzca en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.


El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el funcionario, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los funcionarios y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los funcionarios, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

De igual forma el tema de la capacitación se plantea como un factor es necesario para fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 4 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

funcionarios, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC y Bienestar para el año 2019.


1. MARCO CONCEPTUAL

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.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como 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 importancia para adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano 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.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 5 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

2. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006. Dicta 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.
- Acuerdo 565 de 2016. Establece el Sistema Tipo empleados de carrera y en período de prueba.
- Acuerdo 617 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
- Acuerdo 816 de 2016. Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.
- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano.
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017. Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- Sentencia C-527/17 Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. Plan Institucional de Capacitación.
- Manual de Funciones y Competencias de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 6 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

3. ALCANCE


Inicia desde la identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, temporales, de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Hospital, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 7 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como con los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades de capacitación y bienestar del cliente interno adelantada en el mes de enero de 2019.

En cuanto a la caracterización de los funcionarios, la Entidad, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Hospital, como el principal insumo para la administración del Talento Humano. De igual forma la caracterización de los empleos se observa en la siguiente tabla:

La actual planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán está soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No 06 del 25 de junio de 2018 y cuenta con un total de 17 cargos, los cuales se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor y Profesional.


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 8 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

Tabla 1. Situación Administrativa Actual

No. DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	Gerente	85	Periodo Fijo
1	Subdirector Científico	72	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector Administrativo	68	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor Jurídico	115	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor de Calidad	115	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario Talento Humano	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Universitario Financiero	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Universitario Contador	219	Nombramiento en Periodo de Prueba
1	Profesional Especializado Coordinador Médico	222	Vacante
1	Profesional Especializado Salud Pública	222	Nombramiento en Periodo de Prueba
2	Enfermero	243	Nombramiento en Periodo de Prueba
5	Especialista	213	Vacante
17	TOTAL		

Tabla 2. Total cargos en Planta

NIVEL	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
TOTAL	17


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 9 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

Tabla 3. Clasificación por nivel

CLASIFICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	2		4
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			12	12
TOTAL	3	2	12	17


Tabla 4. Clasificación por tipo de nombramiento

NIVEL	CARGOS DE CARRERA	SERVIDORES PUBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	VACANTES SIN PROVEER	VACANTES OCUPADAS EN ENCARGO	TOTAL VACANTES A REPOTAR A DAPF Y CNSC
DIRECTIVO	0	0		0	0	0	0
ASESOR	0	0		0	0	0	0
PROFESIONAL	12	0	6	0	6	0	6

De los 17 empleos que conforman la planta de personal, 12 son cargos de carrera. En la actualidad, se cuenta con un (1) empleo de periodo fijo, cuatro (4) se encuentran en libre nombramiento y remoción, ningún servidor público se encuentra inscrito en carrera administrativa, ninguno se encuentra con nombramiento provisional, 6 se encuentran en periodo de prueba como resultado de la Convocatoria No. 426 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y 6 son vacantes sin proveer.

5.1 PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Proceso de Gestión de Talento Humano, cuenta con la información de personal actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 10 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

Se plantea la sistematización de la información del personal, con el fin de mantener actualizada la planta de personal lo que facilita la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

Con el fin de mejorar las intervenciones en el Proceso de Gestión del Talento Humano, se propone la identificación de factores claves, consolidando la información necesaria para adelantar la evaluación integral del proceso, para lo cual se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

Eje de intervención – Gestión del Proceso del Talento Humano: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:


- Identificar la coherencia entre plan estratégico de recurso humano y las necesidades detectadas en los diagnósticos.
- Determinar el nivel de participación y el aporte de los jefes inmediatos en el diagnóstico, diseño y ejecución de los planes del recurso humano (PIC, incentivos, etc.)
- Establecer y analizar si las actividades desarrolladas contribuyen a mejorar las capacidades, motivación y desarrollo de los empleados.

Eje de intervención – Manual específico de funciones y competencias: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Contar con un Manual de funciones y Competencias aprobado por junta Directiva, instrumento a través del cual establece las funciones específicas y competencias laborales de los funcionarios que conforman cada uno de los cargos de la planta, así como los requerimientos exigidos para su desempeño.

Eje de intervención – Vinculación e Inducción: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Precisar si las actividades de la inducción y entrenamiento se realizaron de forma oportuna y con la participación de los jefes inmediatos y compañeros de trabajo.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 11 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

Eje de intervención – Capacitación y desarrollo integral: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Evaluar el proceso de gestión del plan de capacitación: valorar el cumplimiento de sus objetivos y analizar si el plan se ha administrado adecuadamente.
- Determinar el impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y de la entidad.


Eje de intervención – Evaluación del desempeño laboral: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Identificar la población objeto de la evaluación (libre nombramiento y remoción y/o carrera administrativa).
- Analizar los resultados de la evaluación por niveles jerárquicos.
- Comparar los resultados obtenidos con las evaluaciones de los anteriores.
- Identificar la coherencia entre los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores con los resultados del desempeño de la Institución.
- Precisar, con base en los resultados de la evaluación las acciones de capacitación que deben adelantarse en la vigencia siguiente.
- Identificar los aspectos en los cuales se debe modificar el instrumento de evaluación con fines de mejoramiento, teniendo en cuenta las directrices establecidas por la CNSC.

Eje de intervención – Bienestar Laboral: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de bienestar laboral de la Entidad.
- Precisar si se realizaron intervenciones de clima laboral.
- Analizar la contribución de los programas adelantados al mejoramiento de la motivación y relaciones entre los servidores.
- Llevar a cabo programas recreativos y deportivos, sociales, culturales para todos los funcionarios y su familia.

Eje de intervención – Salud y Seguridad en el Trabajo: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 12 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

- Identificar factores de riesgo laboral a los que están expuestos los trabajadores creando programas de autocuidado y velar por su bienestar.


Eje de intervención – Retiro de empleados y desvinculación: En este eje de intervención se contemplan los siguientes factores claves:

- Preparar a los funcionarios próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: Realización Taller de vida para pre pensionado, Asesoría en pensión para pre pensionado.

5.2 ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Estrategia del Proceso de Gestión del Talento Humano. Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Proceso de Gestión del Talento Humano, es el factor clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán e impactarán a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

- **Estrategia de vinculación.** A través de esta estrategia el Proceso de Gestión del Talento Humano, velará por la vinculación del talento humano, de acuerdo a las normas vigentes para el ingreso a las Entidades Públicas, lo que permitirá identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Hospital. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya


	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 13 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

- Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.** A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones. (lineamientos y apoyo con la ARL Colmena, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno 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, riesgo Psicosocial, continuar con los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), 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.
- Estrategia de Plan Institucional de Capacitación.** Incrementar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos, por medio de los procesos continuos de formación y capacitación generando conocimiento, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, un desempeño eficaz del cargo, desarrollo personal integral y fortalecimiento de la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional y por ende a la mejor prestación de servicios de salud a la comunidad.

En el marco del Decreto 1567 de 1998, los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán son:


1. Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes procesos y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente y planes de acción.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 14 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

2. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, mediante cumplimiento del PIC 2019.
3. Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral y desarrollo personal de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación.

Estrategias:

1. Capacitación externa: Programas de capacitación no formal o informal con establecimiento públicos o privados legalmente autorizados.
 2. Capacitación interna: Realizada por servidores públicos de la entidad con el fin de transferir el conocimiento propio de la entidad.
 3. Capacitación virtual: Es la realizada interna o externamente mediante uso de las tecnologías de información y comunicación TIC's.
 4. Aprendizaje Colaborativo: Es la realizada por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE) por procesos y subprocesos, para formalizar y sistematizar el conocimiento y la experiencia institucional con el objetivo de divulgar las temáticas abordadas a nivel interno y externo a la entidad.
- **Estrategia Inducción y reinducción.** El programa de inducción - reinducción tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN desde la vinculación a los cargos respectivos. Busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Mediante el programa de inducción - reinducción, la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN informa, instruye, socializa y hace visibles los valores institucionales, la misión visión, objetivos, procesos y procedimientos de la E.S.E., al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos, e informarles acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción.
 - **Estrategia de retiro y desvinculación de empleados.** Preparar a los funcionarios próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cód: GTH-PL-03	Versión: 01
		Fecha: 22/02/2019	Página: 15 de NUMPAGES *Arabic 15
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019			

y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.
Actividades a desarrollar: Realización Taller de vida para pre pensionado, Asesoría en pensión para pre pensionado.

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración		22-02-2019