PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

E.S.E. CAMU SANTA TERESITA

LORICA - CORDOBA

AÑO 2021

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

INTRODUCCION

La ESE CAMU SANTA TERESITA no es ajena a la realidad que se vive en estos tiempos, en donde toda la comunidad se encuentra en medio de una pandemia, que ha afectado todos los sectores de la población, la ESE no puede ser indiferente ante esta situación, es por eso que todos nuestros procesos van de la mano a la realidad actual, siempre procurado la mejora continua en todas las áreas de trabajo de nuestra empresa, con el fin de brindar cada día un mejor servicio a nuestros usuarios y a toda la población de nuestro municipio en general.

Basado en lo anterior el área de talento humano trabaja en pro de incentivar la labor de todos los trabajadores que hacen parte de ESE CAMU SANTA TERESITA, trabajando en actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, que logren desarrollar sus conocimientos, capacidades, habilidades que nos ayuden a tener una mejor calidad de vida.

Talento Humano como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es la puerta de entrada, cuyo propósito es ofrecerle las herramientas para gestionar y ejecutar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la ESE CAMU SANTA TERESITA.

El plan estratégico es una herramienta que nos permite unificar y llevar a cabo una gestión exitosa del talento humano de la ESE CAMU SANTA TERESITA. Para llevar a cabo los objetivos del plan antes mencionado; a continuación se describirá la estructura y las actividades básicas a desarrollar para implementar el plan estratégico de talento humano exitoso.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

1. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

❖ MISION

Mantener y mejorar el estado de salud de la comunidad a través de la educación, el diagnostico precoz, el tratamiento oportuno e integral y la rehabilitación de las enfermedades de mediana complejidad, promoviendo la rehabilitación del servicio y la seguridad del paciente como pilares del proceso de atención.

Pretendiendo con esto mejorar permanentemente los estándares de calidad.

❖ VISION

En el 2023 seremos el modelo de gestión pública en el municipio y la mejor ESE con el mayor desarrollo humano, tecnológico del Departamento de Córdoba.

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, ejecutar 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 servidores de la E.S.E. CAMU SANTA TERESITA, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro o corazón del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida del talento humano de la ESE.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

2.1 objetivos específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, inducción y reinducción, acordes con los requerimientos realizados en las encuestas de necesidades.
- Proporcionar condiciones óptimas que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de los funcionarios de la entidad,
- Establecer, actualizar y hacer seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo así controlar y minimizar el riesgo en el desempeño de sus actividades.
- Contar con el personal necesario e idóneo que permita a la E.S.E CAMU SANTA TERESITA, cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humanos beneficiará a todo el personal de planta, contratistas y demás colaboradores que prestan algún servicio a la E.S.E CAMU SANTA TERESITA.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E CAMU SANTA TERESITA

4.1. política de gestión del talento humano

La oficina de talento humano aplicara una política basada en los valores del servidor público plasmados en el código de integridad, a todos sus planes y programas para el año 2021, buscando que se traduzcan en generación de estrategias que permitan la satisfacción del personal asistencial y administrativo, así mismo aumentar los índices de productividad de la Institución, de igual forma el bienestar de los pacientes, usuarios, clientes, proveedores, grupos de valor y partes interesadas.

4.2. Valores del servidor publico

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA

4.3. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El área de Talento Humano tiene un papel fundamental dentro de la entidad, siendo esta la encargada de administrar todo lo relacionado con el personal que labora en la ESE, de igual forma es la encargada de diseñar todo tipo de estrategias que ayuden al cumplimiento de los objetivos tanto individuales como institucionales por parte de los trabajadores.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

Las actividades relacionadas en los procesos del área de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión, visión y todos los objetivos de mejora en la calidad y prestación de servicio.

En el área de talento humano se manejan los siguientes procesos:

- Administración de Personal: Se realizan todas las acciones necesarias de vinculación, permanencia y administración del talento humano requerido para lograr una gestión eficiente y oportuna en la prestación de servicio.
- Fortalecimiento de Competencias: contar con un capital humano competente, calificado, que dé respuesta a las necesidades de cada área de la empresa.
- Bienestar e Incentivos: proporcionar programas de participación e integración de 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.
- Evaluación del Desempeño: Este proceso 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.
- Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos que ayuden a evitar accidentes

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

5. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la inducción de nuevos servidores públicos, capacitación, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño y en general todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado.

5.1. Estrategias establecidas

La estrategia de talento humano se basa en el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa.. Talento humano como el corazón del modelo integral de planeación y gestión tiene como activo más importante de la institución a las personas, lo que conlleva a enfocar todos los esfuerzos al crecimiento y fortalecimientos de estas, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer actividades encaminadas al mejoramiento; para esto se han establecidos las siguientes estrategias:

Estrategias de administración de personal

El talento humano es nuestra mayor fuerza y activo de la empresa, es por eso que debemos tener en cuenta sus necesidades, e intereses con el fin de establecer acciones que permitan su organización buscando siempre tener de ellos el máximo de sus capacidades.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

Para lograr lo anterior se establecen las siguientes estrategias:

- programar la provisión de empleados que nos permitan un ideal funcionamiento y una excelente prestación del servicio.
- vinculación de empleados a la nómina de planta, siempre y cuando correspondan personal médico y enfermeras de servicio social obligatorio, por renuncia voluntaria o por fallecimiento de algún empleado.
- Emplear las diferentes modalidades de trabajo permitidas por la ley en la actual situación de pandemia que estamos viviendo; para nuestro caso se empleara la modalidad de trabajo en casa, alternancia y horarios especiales.
- Actualizar la base de dato de los trabajadores de planta en el SIGEP.
- Sistematización de las hojas de vida del personal de planta de la ESE.

Estrategia de fortalecimiento de competencias

Optimizar el rendimiento del personal desde el área de recursos humanos de la organización ha sido un aspecto de estudio en muchos niveles de la administración, permitiendo el desarrollo de estrategias asociadas a identificar las competencias laborales que se ajusten a los requerimientos que cada cargo exige, sin embargo, es pertinente profundizar en aspectos esenciales asociados a las buenas prácticas que se deben ejecutar para garantizar el mejor desempeño posible de los colabores, en beneficio del cumplimiento efectivo de las tareas asignadas a cada empleado. De la misma forma se abordarán estrategias que favorezcan el trato digno de los individuos en su interacción con servicios de salud que provee la institución y que deben estar alineados hacia el bienestar y el mejoramiento de la calidad

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

de vida de las comunidades con el fin de promover la humanización en la prestación de servicios de salud.

- Programar el plan Institucional de capacitación, es importante destacar que debido a todas las medidas tomadas desde el gobierno central por la situación de pandemia este plan se debe desarrollar en su mayoría de manera virtual.
- Recepción de necesidades de capacitación planteadas por los funcionarios, jefes de las dependencias.
- Gestionar con entidades públicas y privadas de educación la impartición de eventos de capacitación virtual.

Estrategias de evaluación de desempeño

Medir el desempeño de cada integrante de la organización en las competencias y objetivos propios de su puesto de trabajo, nos trae muchos benéficos como son: tener presente de manera clara las expectativas de su jefe y la organización respecto a su puesto de trabajo, sus objetivos y desempeño, conocer las características y competencias que la empresa valora más en las personas que conforman el equipo de trabajo, contar con la oportunidad de hacer una autoevaluación para su crecimiento profesional y así estar motivado y comprometido para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa. Pensando en esto las estrategias para fortalecer y llevar a cabo la evaluación de desempeño deben estar enfocadas en lo anterior mencionado.

- Realizar recopilación y procesamiento de la información en la evaluación semestral de desempeño.
- Determinar las competencias comportamentales y laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias que sirvan de insumo para la definición del plan institucional de capacitaciones.

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

- Empezar la actualización de los datos del personal de planta de E.S.E en lo referente a la evaluación de desempeño a través de la plataforma de la CNCS evaluación de desempeño laboral EDL-APP

Estrategias en seguridad y salud en el trabajo

El propósito estratégico de este punto es el mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores de la entidad, entendiendo que el bienestar laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo se centran en la promoción de la salud entre todos los trabajadores y sus familias a través de programas de prevención y asistencia en los ámbitos del estrés en el trabajo, la violencia en el trabajo, el consumo excesivo de alcohol y drogas y la reducción de accidentes laborales.

- capacitación en programas de promoción y prevención de riesgos
- crear espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

Estrategias de bienestar e incentivos

El plan de bienestar e Incentivos es una herramienta estratégica al interior de la E.S.E CAMU SANTA TERESITA, a través de la cual se genera desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba

competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional
- Dar atención a los empleados que están aptos para la jubilación, atención necesaria mediante el programa de preparación de prejubilados.

6. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano se basará en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final del año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

GUSTAVO EDUARDO ALVAREZ BURGOS
Técnico operativo 31415
Jefe de talento humano

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: (094)7731763
Email: administrativa@esecamusantateresita.gov.co – esecasate@gmail.com
Lorica – Córdoba