PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO



MADELEINE DIAZ FRANCO
GERENTE ENCARGADA

E.S.E. HOSPITAL
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

Gobernación del
MAGDALENA

Contenido

INTRODUCCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN 4

MARCO LEGAL 5

ALCANCE 6

OBJETIVOS 7

OBJETIVO GENERAL 7

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 7

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA 7

IDENTIFICACION GENERAL 7

MISIÓN 8

VISIÓN 8

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL 8

PRESTACION DE LOS SERVICIOS 9

VALORES INSTITUCIONALES 9

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES 11

MAPA DE PROCESOS 12

ORGANIGRAMA 14

OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA 15

PORTAFOLIO DE SERVICIOS 15

DESARROLLO DEL PLAN 16

PLAN ESTRATÉGICO 18

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL 19

FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN) 23

ACCIONES ENCAMINADAS A MEJORAR LAS ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 24

SEGUIMIENTO 24

BIBLIOGRAFIA 25

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados a cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

Esto se hace al contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos y que estén estrechamente ligados y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la entidad hospitalaria, que es un propósito permanente de esta entidad.

Para el logro del objetivo de este plan se determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

JUSTIFICACIÓN

Con la implementación del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor 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.

Siendo así las cosas la E.S.E. tiene como objetivo fijar el curso de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el corto, mediano y largo plazo. Bajo esta óptica se hace necesario determinar hacia dónde la organización enfocará el desarrollo de los objetivos propuestos, por lo que se presenta el siguiente documento con el fin de determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y planeación organizacional.

En concordancia con los lineamientos del orden Nacional contenidos en MIPG, la entidad se orientará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, buscando que esto redunde en su motivación y compromiso, y de esta manera prestar servicios de salud con criterios de calidad y humanización.

MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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)	Talento Humano
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.	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Código de Integralidad
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y Programas
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación electrónica de tiempo de servicio – bono pensional
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	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	Evaluación del desempeño
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

ALCANCE

El plan estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo en el marco del ciclo PHVA. Por consiguiente, aplica para los colaboradores que hacen parte de los procesos tanto misionales como administrativos. Por consiguiente, aplica a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Planificar, adoptar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano mediante habilidades específicas para cada etapa del ciclo de vida laboral de los funcionarios de la ESE, esto se realiza en el marco de las rutas que conforman la dimensión del Talento Humano, integrando programas orientados al desarrollo profesional y personal de los colaboradores, con un enfoque centrado en el mejoramiento continuo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Contar con un programa de reinducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Mantener la planta optima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.

IDENTIFICACION GENERAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad de naturaleza pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía

administrativa, adscrita a la Dirección Departamental del Sistema de Seguridad Social en Salud, y sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo 03, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1.993 y sus decretos reglamentarios, y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen, reformen o sustituyan. El domicilio y sede de sus organismos administrativos, se encuentra ubicados, en la Calle 10 Carrera 5a Esquina, su jurisdicción comprende todo el territorio del Municipio de Guamal, Departamento del Magdalena

MISIÓN

Nuestra misión es proporcionar atención médica integral oportuna, a todos los ciudadanos del municipio de Guamal - Magdalena, con un enfoque especial en la promoción y prevención de la salud. Llevando a cabo la eficiencia y eficacia, para dar cumpliendo a los estándares de calidad, logrando la máxima satisfacción y seguridad del paciente

VISIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen para el 2028 se visualiza como un líder de excelencia en atención médica, con un modelo de gestión humanizado, seguro e integral. Como prestador primario al posicionarse en el cumplimiento más alto de estándares de calidad. Contribuyendo al mejoramiento de la salud y bienestar de los clientes internos y externos.

ROL DE LA E.S.E DENTRO DE LA RED DEPARTAMENTAL

La Red de prestación de servicios de salud del Departamento del Magdalena, se encuentra organizada en cinco subregiones, teniendo en cuenta los criterios de localización geográfica, vocación económica, división político-administrativa y vínculos intermunicipales, las cuales se agrupan en 29 municipios, y el Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta, se encuentra organizada por subregiones. Dichas subregiones son: subregión Norte, subregión Centro, subregión Río y la subregión Sur; con tres niveles de complejidad: baja, mediana y alta.

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, de acuerdo al Documento de Red en el Programa Territorial de Reorganización, Rediseño y Modernización de Redes de Empresas Sociales del Estado del Departamento del Magdalena, es una institución de Baja Complejidad, Categoría tipo C; ubicada en la subregión sur; habilitada según el REPS, con única sede de prestación de servicios.

La E.S.E Hospital "Nuestra Señora del Carmen" hace parte de la Subregión Sur de la Red de Servicios de Salud del Departamento del Magdalena, integrada por los municipios de: El Banco, Guamal, San Sebastián de Buena Vista, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen, San Zenón y Santa Ana.

En la subregión Sur, se cuenta con cinco (5) E.S.E de baja complejidad, de carácter Departamental, en los municipios de Guamal, San Sebastián de Buena Vista, San Zenón, Santa Bárbara de Pinto, Pijiño del Carmen y dos (2) ESE de baja complejidad del carácter Municipal, la ESE Hospital Local Nuestra Señora de Santa Ana en el municipio de Santa Ana y la ESE Hospital Samuel Villanueva Valest en el municipio de El Banco.

Sus centros de referencia para mediana complejidad natural, es la E.S.E. Hospital La Candelaria del municipio de El Banco (Magdalena), y la red complementaria, es la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe con sede en Mompox (Bolívar); y para la alta complejidad, la E.S.E. Hospital Universitario Fernando Troconis y Clínicas de la Red Privada del Distrito de Santa Marta.

PRESTACION DE LOS SERVICIOS

Por la condición especial del municipio de Guamal, en el cual, el 71% de la población es de asentamiento rural disperso, nuestra institución basa su modelo de atención integral, bajo modalidades de medicina asistencial preventiva, con énfasis en Atención Primaria; en razón que sus atenciones se están generando a nivel de los corregimientos con un modelo de penetración con cubrimiento a la población rural, al no disponer de infraestructura física y las condiciones mínimas de un espacio adecuado para la atención de esta población.

Este modelo de prestación de servicios, se ha fortalecido a partir de la vigencia 2013, teniendo en cuenta que, en el municipio de Guamal, las secuelas dejadas por el conflicto armado interno, impactaron negativamente en la ejecución de actividades direccionadas en las penetraciones asistenciales de salud, para la asistencia de la población vulnerable del área rural de asentamiento disperso.

Además de hacer esfuerzos en optimizar la calidad de la prestación de los servicios de salud, en lo que respecta a la atención primaria, limitamos el incremento de la demanda de algunos servicios que le generan a la entidad altos costos y barreras de accesibilidad para garantizar la oportunidad de la atención del usuario, tal es el caso del servicio de urgencias, en el que se puede ver involucrado el servicio de Transporte Asistencial Básico, esto teniendo en cuenta las deficiencias en los medios de transporte, especialmente de vías terrestres, teniendo en cuenta, el recorrido de largas distancias, y el mal estado de la estructura de la malla vial, aunado a las condiciones climáticas, teniendo en cuenta que en períodos de invierno, empeoran las condiciones de dichos traslados.

VALORES INSTITUCIONALES

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de

ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **INNOVACIÓN**: Es la capacidad del hospital para implementar nuevas ideas, tecnologías y procesos que mejoren la calidad de los servicios de salud, optimicen la atención al paciente y se adapten a las demandas cambiantes del sector. Este valor impulsa el progreso constante, fomenta la creatividad y asegura que la institución se mantenga a la vanguardia en el cuidado médico.

- **INCLUSIÓN**: Compromiso del hospital con la equidad y el respeto a la diversidad, garantizando que todas las personas, independientemente de su origen, condición social, género, religión, discapacidad u otras características, recibirán atención médica de calidad en un entorno accesible, respetuoso y libre de discriminación.

- **SOSTENIBILIDAD**: El compromiso del hospital de gestionar sus recursos de manera responsable, equilibrando las necesidades actuales con la protección del medio ambiente y el bienestar de las generaciones futuras. Esto incluye implementar prácticas ecológicas, optimizar el uso de energía y materiales, y garantizar la viabilidad económica y social de los servicios de la ese.

- **RESPONSABILIDAD SOCIAL**: El compromiso del hospital de contribuir al desarrollo integral de la comunidad, más allá de la atención médica, a través de acciones que promuevan el bienestar social, la educación en salud, la prevención de enfermedades y el apoyo a poblaciones vulnerables. Este valor refleja la ética de la institución en generar un impacto positivo y sostenible en el entorno social en el que opera.

- **COMPETITIVIDAD**: La capacidad del hospital para destacarse en el sector de la salud mediante la excelencia en sus servicios, la implementación de tecnologías avanzadas, la mejora continua de sus procesos y la formación de un equipo humano altamente calificado. Este valor garantiza que la institución se mantenga a la vanguardia, ofreciendo soluciones innovadoras y de calidad que satisfagan las necesidades de los pacientes y superen sus expectativas.

- **SEGURIDAD**: Hace referencia a la creación de un entorno seguro tanto para los pacientes como para los empleados del hospital. Implica la adopción de protocolos para prevenir errores médicos, infecciones y accidentes, garantizando la protección y el bienestar de todos los involucrados.

- **EXCELENCIA**: es el compromiso de proporcionar una atención sanitaria de la más alta calidad, de manera eficiente, ética y compasiva, utilizando las mejores prácticas médicas y las tecnologías más avanzadas. Se basa en un enfoque integral que abarca desde la gestión administrativa hasta la atención directa al paciente, promoviendo siempre la mejora continua.

- **ÉTICA**: el conjunto de valores y principios que orientan las acciones y decisiones dentro de un hospital, asegurando que se actúe con justicia, integridad, respeto por los derechos humanos, y en cumplimiento con las leyes y regulaciones vigentes. La ética médica y hospitalaria se enfoca especialmente en el respeto a la autonomía del paciente, la confidencialidad, la justicia y el cuidado compasivo, todo dentro de un marco de responsabilidad profesional.

- **HUMANIDAD**: un valor esencial que va más allá del tratamiento técnico de enfermedades, reconociendo que los pacientes son seres humanos con necesidades emocionales, sociales y espirituales. La humanidad en la atención hospitalaria se refleja en la empatía, el respeto, la dignidad y el apoyo emocional brindado a cada paciente. Este enfoque integral no solo mejora la calidad del cuidado, sino que también promueve la recuperación, la confianza y el bienestar general del paciente y sus seres queridos.

- **COLABORACIÓN**: es fundamental para ofrecer atención de calidad y eficaz. Implica que todos los miembros del equipo de salud trabajen de manera conjunta, compartiendo información, respetándose mutuamente y coordinando esfuerzos para brindar la mejor atención posible a los pacientes. Esta cooperación no solo mejora la calidad de los cuidados y los resultados clínicos, sino que también crea un ambiente de trabajo más positivo y eficiente, y favorece una experiencia del paciente más satisfactoria y segura.

- **RESPONSABILIDAD**: es un valor fundamental que asegura que cada miembro del equipo de salud y del personal hospitalario cumpla con sus deberes de manera profesional, ética y eficiente. Va más allá de la acción individual e incluye la rendición de cuentas tanto ante los pacientes como ante la institución hospitalaria.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **CALIDAD**: La calidad en la atención hospitalaria se refiere a la entrega de servicios de salud de alta calidad que sean eficaces, eficientes, seguras, accesibles y centrados en el paciente. Implica no solo cumplir con los estándares médicos, sino también asegurar una experiencia positiva para el paciente.

- **OPORTUNIDAD**: garantizar que los pacientes reciban la atención médica adecuada en el momento adecuado, lo que puede ser crucial para la prevención de enfermedades graves, la mejora de los resultados clínicos y la satisfacción del paciente.

- **INTEGRALIDAD**: segura una atención completa, coordinada y centrada en el paciente, considerando todas las dimensiones de su salud, desde lo físico hasta lo psicológico y social. Este enfoque tiene como objetivo ofrecer un tratamiento adecuado, personalizado y continuo, promoviendo la prevención, la mejora de la calidad de vida y una recuperación más efectiva.

- **ACCESIBILIDAD**: La accesibilidad se refiere a la capacidad de las personas para obtener atención médica oportuna sin barreras económicas, geográficas, sociales o culturales. Los hospitales deben ser accesibles a toda la población, asegurando que todos los pacientes tengan igual oportunidad de recibir atención adecuada.

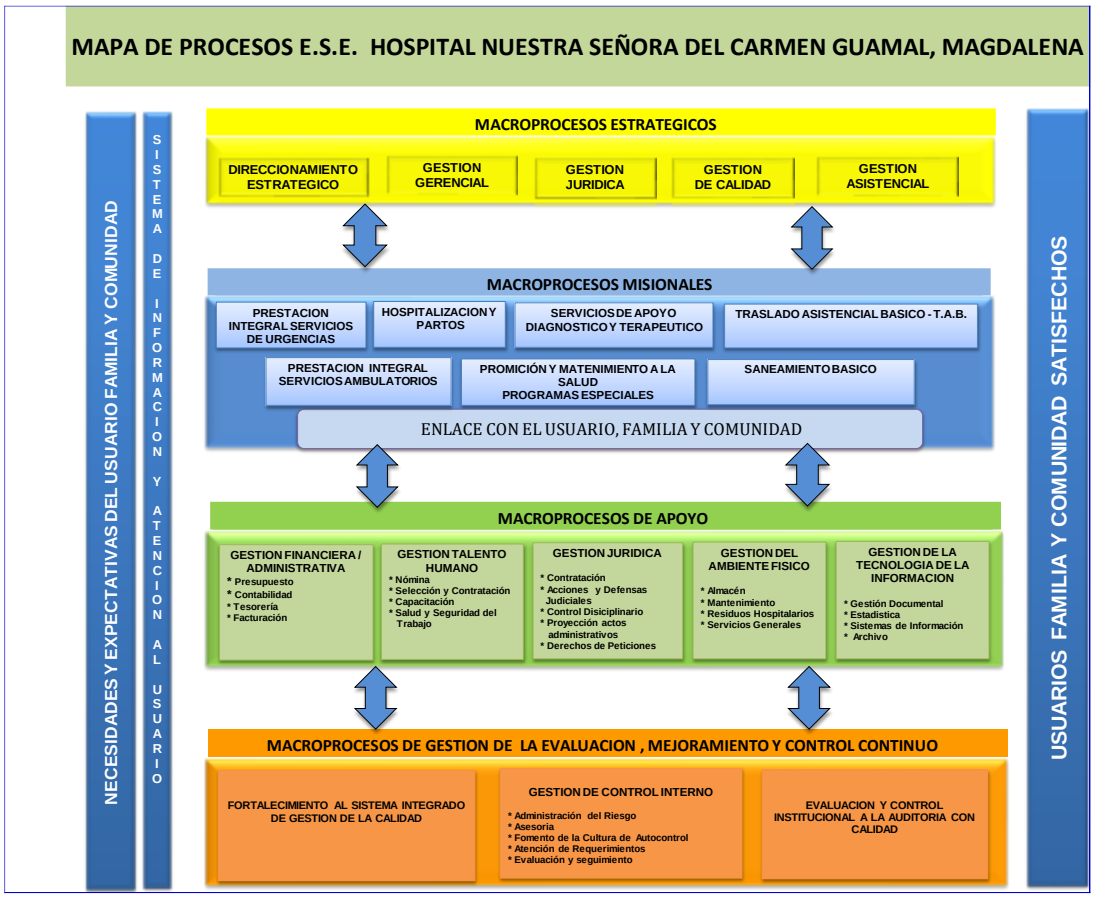
- **EFECTIVIDAD**: asegura que los tratamientos, cuidados y servicios proporcionados logren los resultados esperados, mejorando la salud del paciente, optimizando los recursos y minimizando complicaciones. Implica la aplicación de prácticas basadas en la evidencia, el uso eficiente de recursos, la atención integral y un enfoque preventivo.

- **EFICIENCIA**: es un principio clave que asegura que los recursos disponibles (humanos, materiales, tecnológicos, financieros) se utilicen de la manera más óptima para alcanzar los mejores resultados en la salud de los pacientes, sin desperdiciar tiempo ni costos. Implica mejorar los procesos, reducir tiempos de espera, utilizar la tecnología para automatizar tareas, y aplicar un enfoque preventivo.

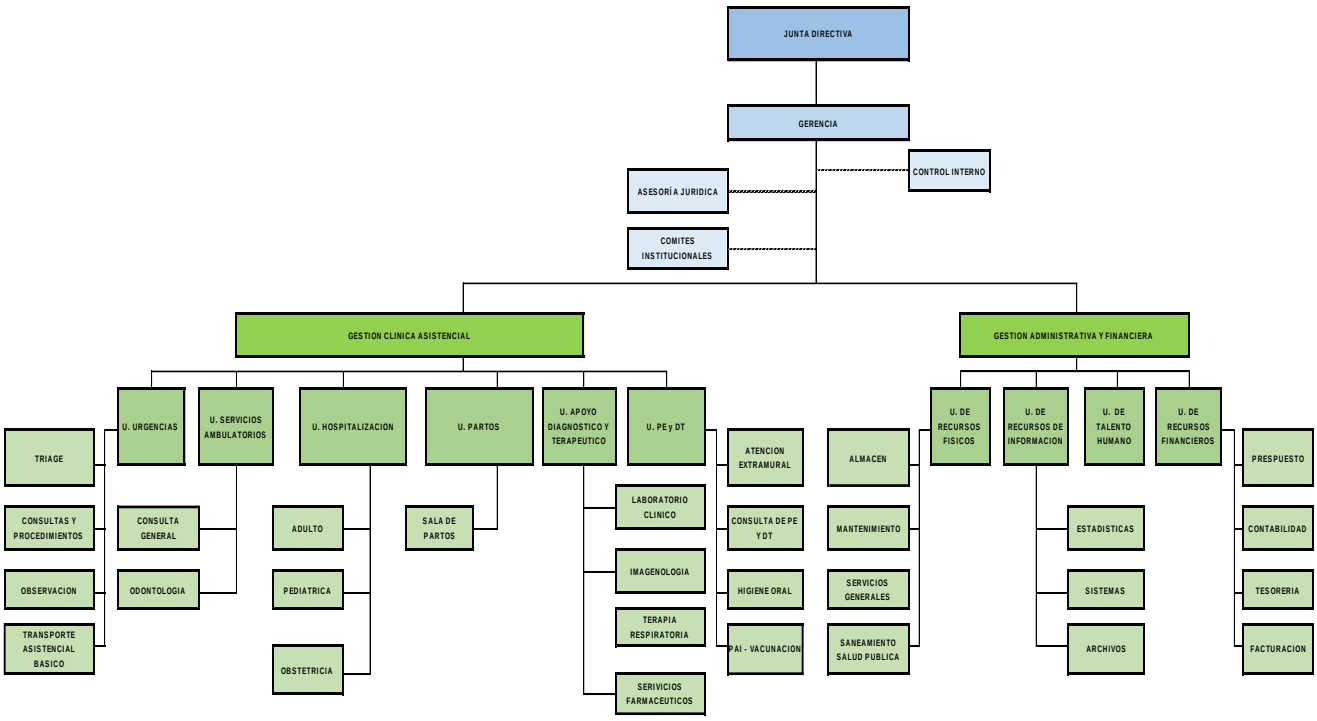
- **HUMANIZACIÓN**: implica un enfoque integral que pone al paciente en el centro de la atención, respetando su dignidad, sus emociones, sus valores y sus necesidades individuales. Involucra un trato respetuoso, empático y compasivo, y promueve un ambiente de confianza, donde tanto los pacientes como sus familias se sienten apoyados en todas las dimensiones

- **CONFIANZA**: Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

MAPA DE PROCESOS


MAPA DE PROCESOS E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN GUAMAL, MAGDALENA
NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DEL USUARIO FAMILIA Y COMUNIDAD
SISTEMA DE INFORMACION Y ATENCION AL USUARIO
MACROPROCESOS ESTRATEGICOS
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
GESTION GERENCIAL
GESTION JURIDICA
GESTION DE CALIDAD
GESTION ASISTENCIAL
MACROPROCESOS MISIONALES
PRESTACION INTEGRAL SERVICIOS DE URGENCIAS
HOSPITALIZACION Y PARTOS
SERVICIOS DE APOYO O DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO
TRASLADO ASISTENCIAL BASICO - T.A.B.
PRESTACION INTEGRAL SERVICIOS AMBULATORIOS
PROMICIÓN Y MATENIMIENTO A LA SALUD PROGRAMAS ESPECIALES
SANEAMIENTO BASICO
ENLACE CON EL USUARIO, FAMILIA Y COMUNIDAD
MACROPROCESOS DE APOYO
GESTION FINANCIERA / ADMINISTRATIVA
* Presupuesto
* Contabilidad
* Tesorería
* Facturación
GESTION TALENTO HUMANO
* Nómina
* Selección y Contratación
* Capacitación
* Salud y Seguridad del Trabajo
GESTION JURIDICA
* Contratación
* Acciones y Defensas Judiciales
* Control Disciplinario
* Proyección actos administrativos
* Derechos de Peticiones
GESTION DEL AMBIENTE FISICO
* Almacén
* Mantenimiento
* Residuos Hospitalarios
* Servicios Generales
GESTION DE LA TECNOLOGIA DE LA INFORMACION
* Gestión Documental
* Estadistica
* Sistemas de Información
* Archivo
MACROPROCESOS DE GESTION DE LA EVALUACION , MEJORAMIENTO Y CONTROL CONTINUO
FORTALECIMIENTO AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE LA CALIDAD
GESTION DE CONTROL INTERNO
* Administración del Riesgo
* Asesoria
* Fomento de la Cultura de Autocontrol
* Atención de Requerimientos
* Evaluación y seguimiento
EVALUACION Y CONTROL INSTITUCIONAL A LA AUDITORIA CON CALIDAD
USUARIOS FAMILIA Y COMUNIDAD SATISFECHOS

ORGANIGRAMA



OFERTA DE SERVICIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL – MAGDALENA

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, como Prestador de Servicios de Salud de baja complejidad, identificada con el REPS 473180024501, según Constancia de Habilitación en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud, emitida por la Secretaría de Salud del Magdalena, el día 27 de diciembre de 2024, se encuentra habilitada para prestar los servicios declarados en el formulario de inscripción, con los siguientes datos generales.

GRUPO DEL SERVICIO	COD SER	NOMBRE SERVICIO
INTERNACIÓN	129	Hospitalización adultos
INTERNACIÓN	130	Hospitalización pediátrica
CONSULTA EXTERNA	312	Enfermería
CONSULTA EXTERNA	328	Medicina general
CONSULTA EXTERNA	333	Nutrición dietética
CONSULTA EXTERNA	324	Odontología general
CONSULTA EXTERNA	344	Psicología
CONSULTA EXTERNA	420	Vacunación
ATENCIÓN INMEDIATA	1102	Urgencias
ATENCIÓN INMEDIATA	1103	Transporte asistencial básico
ATENCIÓN INMEDIATA	1101	Atención del parto
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	706	Laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	712	Toma de muestras de laboratorio clínico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	714	Servicio farmacéutico
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	729	Terapia respiratoria
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	739	Fisioterapia
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	744	Imágenes diagnosticas – ionizantes
APOYO DIAGNÓSTICO Y COMPLEMENTACIÓN TERAPÉUTICA	749	Tamización de cáncer de cuello uterino

DESARROLLO DEL PLAN

Diagnóstico Estratégico.

Para efectuar el diagnóstico estratégico que permitió la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se utilizó la matriz DOFA que es una herramienta que tiene como propósito, identificar cuáles son las fuerzas internas, entendiendo por tales, las debilidades que son necesarias manejar o evitar y las fortalezas que se pueden aprovechar para lograr el futuro deseado y, las fuerzas externas, es decir, las oportunidades y amenazas que se debe estudiar.

Se realizó las listadas en el DOFA, obteniéndose los siguientes variables internas y externas priorizadas.

Oportunidades.

- Ofertas de capacitación al Talento Humano
- Asesorías externas en el componente de Gestión del Talento Humano relacionada con el empleo público, la gerencia pública y la carrera administrativa para el mejoramiento de nuestro proceso.
- Desarrollo de normatividad aplicable al componente de Gestión del Talento Humano en Salud.
- Desarrollar el plan de capacitación de la entidad hospitalaria
- Actualizar y ajustar el reglamento interno del trabajo.
- Implementar el cargue y la actualización de la información en el SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo de acuerdo con el nivel de avance

Amenazas.

- Modelos de prestación de servicios de salud que promueven la productividad en detrimento de la calidad y de la humanización en salud.
- Demora en el desembolso de recursos económicos por parte de diferentes entidades para el cumplimiento de las obligaciones y servicios poniendo en riesgo la seguridad financiera de la Entidad.

- Legislación Variable. Continuos cambios legales y jurisprudenciales frente al manejo del Talento Humano.
- No realizar el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos
- No Contemplar la exposición a factores de riesgo psicosocial en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalezas.

- Pago Oportuno de la Nómina y prestaciones sociales.
- Oportunidad en la respuesta en las necesidades del cliente interno y externo.
- Acceso a capacitaciones virtuales a través de plataformas.
- Transparencia y eficiencia administrativa en la gestión de procesos institucionales

Debilidades.

- Bajo nivel de desarrollo de las competencias técnicas y comportamentales en algunos servidores.
- Dificultades en el manejo de la comunicación asertiva.
- Ausentismo Laboral (Licencias, Incapacidades y Faltas Temporales).
- Afectación en el clima laboral.
- Falta de caracterización del Talento Humano en la Institución.
- Garantizar al empleado sus derechos adquiridos con lo que respeta a la vida crediticia con las centrales de riesgo financieras.

Para la elaboración del diagnóstico se tuvieron en cuenta adicionalmente fuentes de información, como las que se detallan en el siguiente listado:

- ✓ Normatividad que determina la necesidad de establecer un plan estratégico de Recursos Humanos y demás asuntos relacionados con la administración del Talento Humano y sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

- ✓ Resultados de la última encuesta de clima laboral

- ✓ Percepción y conceptos de los integrantes de Talento Humano con base en el desarrollo de los procesos.

PLAN ESTRATÉGICO

El Plan estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, pretende enmarcar dentro de una misma estructura y engranaje, todos los procedimientos necesarios para lograr una óptima planificación del talento humano.

De esta forma optimizar y desarrollar las competencias y habilidades que requiere cada uno de los cargos de planta de la entidad, con el fin de brindar servicios de calidad a todos los usuarios, con un trato digno y humanizado.

Para desarrollar estos conceptos, es necesario lograr un clima organizacional adecuado; procurando siempre el bienestar social del personal de nómina, generando espacios y condiciones que los motiven a desplegar las funciones y actividades que desarrollan correctamente.

El Plan Estratégico de Talento Humano se extiende en tres escenarios o procesos diferentes:

- **Ingreso**: comprende los procesos de vinculación e inducción.

- **Desarrollo**: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos, entre otras.

- **Retiro**: es la situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En el desarrollo de su gestión el grupo de talento humano realizará diferentes actividades orientadas a:

1. Encaminar e integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional de la E.S.E, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.

2. Ampliar los conocimientos de los funcionarios en temas de seguridad del paciente, los procesos y procedimientos de la institución y los programas que lidera la institución.

3. Contribuir a la práctica constante de los valores y principios, humanización del servicio, trabajo en equipo, etc.

4. Mejorar el clima laboral.

5. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, está conformada por un total de cuarenta y tres (43) empleos, distribuidos de la siguiente forma.

NIVEL	ÁREA		TOTAL
	ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL	
Directivo	1	0	**1**
Asesor	1	0	**1**
Profesional	1	8	**9**
Técnico	1	4	**5**
Asistencial	7	20	**27**
Total	**11**	**32**	**43**

DESARROLLO

La E.S.E. hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio Laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

- **Formación y capacitación**: en el Hospital se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

- **Evaluación del Desempeño**: la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- **Plan de Bienestar e Incentivos:** a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes y calidad de vida laboral.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

PLAN	COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
BIENESTAR SOCIAL	Carácter recreativo.	Bono recreativo, vacacional	Abril a Diciembre
	Actividades Artísticas y Culturales	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG, según cronograma concertado.	Diciembre
	Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	• Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.	Abril a Diciembre

		• Actividades, según plan de trabajo de seguridad salud en el trabajo 2025.	
	Educación y Desarrollo de habilidades	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.	Abril a Diciembre
INCENTIVOS	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento de Incentivos a nivel Individual y por trabajo en equipo	Abril a Diciembre

- **Clima Laboral**: El "Clima Laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. En la institución se hace la medición del clima laboral mediante una encuesta aplicada a todos los colaboradores una vez al año cuyos resultados son tenidos en cuenta a la hora de elaborar el cronograma de actividades para cada vigencia.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**: es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.

  Objetivo: Implementar los estándares mínimos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST, el cual contará con programas que cuentan los factores de riesgo establecidos por la Entidad.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a

factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Archivo de Historias Laborales.

Objetivo:

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para la conservación de archivos físicos y electrónicos de la coordinación de talento humano.

Mantener acciones frente a la consulta de los expedientes de historias laborales, para que se realicen de forma digital, ágil y ayudando a la conservación del expediente físico como patrimonio documental histórico del hospital.

Situaciones administrativas.

Objetivo:

Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

Estrategia en el procedimiento de retiro.

Objetivo:

Para el retiro de los servidores, el coordinador de talento humano, diseñar y aplica un instrumento diseñado “Encuesta de Retiro”, el cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de talento humano en los cuales se incluyan beneficios, generando actividades conjuntas con la Caja de Compensación del magdalena CAJAMAG y la ARL POSITIVA, a través de las cuales se brinde apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.
De esta manera, se implementarán programas con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo,

los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, Así mismo y con el objetivo de cumplir lo establecido por la normatividad vigente aplicable.

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

FURAG II (FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo.



Se diligenciará en el mes de marzo de la presente vigencia, si no se realizan cambios por parte de función pública.

ACCIONES ENCAMINADAS A MEJORAR LAS ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

ACCIÓN	INDICADOR	META
exposición a factores de riesgo psicosocial	Colaboradores que realizaron la encuesta de clima laboral/ total de colaboradores de la ese	90% de los trabajadores y colaborares realizada su encuesta
Actualización y cargue al SIGEP II	Empleados que realizan actualización en formato SIGEP II/ total de empleados	100%
Activación de programan de inducción y reinducción	Adopción, por acto administrativo del manual de inducción y reinducción	1 manual de inducción y reinducción adoptado e implementado
Realización del Plan de capacitación de la entidad	Adopción, por acto administrativo del plan de capacitación	1 plan de capacitación adoptado e implementado

SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ 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.
- ✓ Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- ✓ Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se módica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- ✓ Chiavenato Idalberto.Administración de Recursos Humanos. Editorial McGRAW-HILL. Primera Edicion.1996.
- ✓ Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial McGRAW-HILL. Segunda Edición. 2004
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la Administración del Talento Humano. Bogotá 2002.
- ✓ https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/conozca-mipg