



DEPARTAMENTO DEL CAUCA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE
Nit. 900.145.588-6

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE E.S.E

VIGENCIA 2023



CONTENIDO

3. INTROCCION

4. OBJETIVOS GENERALES

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

5. MARCO LEGAL

5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

6. ALCANCE

8.1 CARACTERIZACION DE LOS SERVICIOS

8.2 CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

9. EJES TEMATICOS DEL AÑO 2023

10.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

10.2 PLAN ANUAL DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

11. PLAN DE INCNTIVOS

11.1 PLAN DE CAPACITACIONES

11.2 PLAN ANUAL DE SISTEMAS DE GESTION DE SGSST.

11.3 EVALUACION DEL PLAN

3.

INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso, que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción con el que se deben guiar el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Empresa Social del Estado Occidente ESE, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

El plan estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual entre otros fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos, estableciendo una cultura basada en crecimiento, productividad y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección, vinculación, y orientadas bajo los planes de gestión como son: el Programa de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es así 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 más relevancia adelantar la implementación de la Política de la Gestión Estratégica (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficacia de la Administración Pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican y ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los Objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia, cabe aclarar que este plan este sujeto a las modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

La gestión del Talento Humano hace parte del proceso de planeación del recurso humano, a través del cual se cubren e identifican las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, se organiza la información pertinente y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran la gestión:

Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción

Permanencia: Procesos de capacitación, bienestar social, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo entre otras.

Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos



El Talento Humano es el recurso fundamental de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E y garantiza la prestación de los servicios de salud a los usuarios.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos, y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular el desarrollo del Plan de Bienestar Social propiciando condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la E.S.E.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer y evaluar el control de los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Desarrollar una cultura de prevención y manejo de riesgo en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. SGSST.
- Contar con un programa de inducción y reinducción a la entidad
- Administrar la vinculación, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores de la entidad.
- Mantener actualizado el Plan Estratégico del Talento Humano PETH
- Fomentar valores de la entidad
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

5.

MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

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.

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

Ley 1221 de 16 de julio de 2008 Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.

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)

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Código de Integridad del Servidor Público 2017 DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

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 Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Ley 1952 de 2019 Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.



Resolución 312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Decreto 491 de 2020 Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

5.1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

MISION

Somos una Empresa Social Del Estado que presta servicios de primer nivel de complejidad en los municipios de Timbiquí y López de Micay, constituida por un equipo de trabajo con gran vocación de servicios y comprometidos a brindar calidad, respeto, tolerancia y honestidad en el servicio para beneficio de todos nuestros usuarios

VISION

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E en el año 2020, será la mejor institución de su categoría en la costa pacífica caucana, habilitada, comprometida con la calidad de sus servidores; ejemplo en prevención epidemiología y en programas de promoción y prevención, contando para ello con un equipo de trabajo con calidad humana, capacitado técnica y profesionalmente para brindar servicios oportunos y efectivos.

VALORES CORPORATIVOS

Cumplimiento del deber en todos los aspectos que rodean el ambiente laboral en todas y cada una de las áreas con el propósito de satisfacer las necesidades del usuario. Además, implica tener una aceptación plena de asumir las consecuencias de nuestras decisiones, actos u omisiones. Es autorregularse y tener autocontrol, es ser nuestro propio supervisor en la observancia del cumplimiento de funciones, tareas y deberes.

CUMPLIR CON LA ÉTICA PROFESIONAL: Realizar las funciones y actividades respetando y cumpliendo con la ética profesional, garantizando la aplicación de los mayores estándares éticos que protegen la integridad del usuario y los intereses de la empresa.



PUNTUALIDAD: Realizar las funciones y actividades cuando el usuario lo necesita, en el lugar y momento requerido, sin retrasos injustificados, poniendo a disposición toda nuestra capacidad, nuestros recursos, para garantizar la satisfacción del usuario.

AMABILIDAD: Es la virtud de ser decente, actuar con simpatía, educación y de modo agradable.

TRABAJO EN EQUIPO Articulación de esfuerzos y capacidades de integrar personas y procesos para obtener resultados.

HONESTIDAD: Realizar nuestras labores asumiéndolas con compromiso de responsabilidad, transparencia, pertenencia y humanidad con nosotros mismos, con la comunidad y con la institución. Se constituye en el valor fundamental para lograr el cumplimiento de la misión y la visión de la E.S.E.

RESPECTO MUTUO: Reconocer, apreciar y valorar los sentimientos, ideas, actitudes y aportes de los demás, fomentando una sana convivencia.

TOLERANCIA: Aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa. Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona. Se le dará un trato igual a todas las personas llámense usuarios o compañeros de trabajo, aceptando que nadie tiene la verdad ni la razón absoluta.

AMABILIDAD: Aplicar las normas de cortesía, saludar, despedirse de los usuarios y compañeros, pedir el favor, dar las gracias.

COMUNICACIÓN: Desarrollar una buena comunicación, intercambiando de forma efectiva pensamientos e ideas, creando un ambiente laboral positivo que beneficie el desarrollo de los planes, proyectos y procesos de la entidad.

POSITIVISMO: Trabajar con actitud de servicio, con entusiasmo, entregando lo mejor al usuario y a los compañeros. Tener siempre la convicción de que las cosas puedan darse.

6.1. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de vacantes, inducción y reinducción, medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. Aplica para todos los servidores públicos y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

8.1. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

De acuerdo con MIPG contar con la información oportuna y actualizada, permite que el 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.

La planeación del Talento Humano debe ser un ejercicio permanente y para lo cual la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E cuenta con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) del personal en función de los objetivos institucionales.

Con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano se planean en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales.

Se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la E.S.E.

8.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la Planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

| No de Cargos | Cargo | Tipo de Cargo | Ocupación | Clasificación | Provistos |
|--------------|-----------------------------|---------------|------------------------------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Gerente | Directivo | Gerente ESE | Periodo fijo | 01 |
| 1 | Profesional Universitario | Apoyo | Jefe Oficina Control Interno | Periodo fijo | 01 |
| 1 | Profesional Universitario | Apoyo | Coordinador Administrativo | Libre nombramiento y remoción | 01 |
| 1 | Profesional Universitario | Operativo | Coordinador Asistencial | Libre nombramiento y remoción | 01 |
| 4 | Profesional servicio social | Operativo | Médico General SSO | Periodo fijo SSO | 03 |

| | | | | | |
|---|-----------------------------|----------------|------------------------|------------------|----|
| | obligatorio | | | | |
| 2 | Profesional servicio social | Operativo | Enfermería SSO | Periodo fijo SSO | 01 |
| 2 | Profesional servicio social | Operativo | Odontología | Periodo fijo SSO | 01 |
| 2 | Auxiliar Administrativo | Administrativo | Apoyo | Provisionalidad | 02 |
| 2 | Auxiliar Salud | Operativo | Auxiliar de Enfermería | Provisionalidad | 01 |

La planta de personal de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, está conformado por un total de dieciséis (16) empleos distribuidos de la siguiente forma según clasificación y tipo de vinculación; el 25% de las vacantes son de nombramiento provisional, el 12,5% es de libre nombramiento y remoción, el 50% es de periodo fijo del SSO y otro 12,5 es de periodo fijo para un 100%.

Con base a lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso de talento humano cuenta con la base de datos de la planta de personal, el manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

9.1. EJES TEMATICOS DEL AÑO 2023

El área de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, mediante la dimensión del Talento Humano de MIPG establece los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores y colaboradores para alcanzar las metas establecidas que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de capacitaciones
- Plan Anual de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo

10.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos Vacantes de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E, con el propósito de programar la provisión de empleo en la siguiente vigencia o inmediata una vez se genere la necesidad para que no afecte la prestación de los servicios.

- ✓ Identificar los empleos vacantes en la planta global de personal y adelantar las gestiones necesarias para determinar necesidades reales de personal.
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Entidad.
- ✓ Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- ✓ Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

10.2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

La Empresa Social del Estado Occidente E.S.E a través de las oficinas de Coordinación Administrativa y Talento Humano tiene como propósito fortalecer la gestión estratégica para establecer la disponibilidad de personal, teniendo en cuenta los planes, programas y proyectos de los diferentes procesos que tiene la institución para el logro de los objetivos.

El presente plan será uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano para coordinar la planeación estratégica del recurso humano la planeación institucional con el propósito de:

- ❖ Garantizar la previsión de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros.
- ❖ Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de talento humano para el periodo anual.
- ❖ Estimación de los costos de las necesidades y aseguramiento de su financiación.

11. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

EL objetivo General es Propiciar condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, contribuyendo a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional, a través de programas que fomenten su desarrollo integral y sus expectativas (personales – familiares), de manera que se mejore el clima organizacional, la motivación en el desarrollo de sus funciones y se vea reflejado en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de servicios de salud de baja complejidad a cargo de la Empresa Social del Estado Occidente ESE.

11.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Sus principales objetivos son: Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del talento humano vinculado a la ESE OCCIDENTE, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento de la ejecución de sus actividades.

11.2. PLAN ANUAL DE SISTEMAS DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Su principal objetivo es: Promover un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales, mediante el control de riesgos derivados de la labor y el desarrollo de actividades de promoción y prevención, mejora continua y cumplimiento de la normatividad vigente en riesgos laborales.

11.3. EVALUACION DEL PLAN

La evaluación del plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades programadas para la vigencia 2023 y se cuenta con el mecanismo de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

FURAG – MIPG

Matriz – GETH-MIPG

Los resultados de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejora a que haya lugar.



CARLOS ALFREDO VALVERDE ZAMORA
GERENTE E.S.E DE OCCIDENTE