

**E.S.E
Hospital San Antonio de Sesquilé
Y Puesto de Salud Gachancipá**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2024



Servir nuestro compromiso, Humanización nuestro principio
y su salud nuestro objetivo



REG. DEPARTAMENTAL
DE SERVICIOS DE SALUD



Gobernación de
Cundinamarca

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Contenido

• INTRODUCCIÓN.	5
• CONTEXTO.	6
• OBJETIVOS.	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
• ALCANCE DEL PLAN.	8
• MARCO LEGAL.	8
• ENFOQUE DIFERENCIAL.	13
Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.....	14
• COMPONENTES	16
• DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.....	16
• PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	16
DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	18
• Resultados Medición - Clima Organizacional 2023.....	20
• PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	23
• POLITICA DEL TALENTO HUMANO	26
• INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO.....	27
SELECCIÓN	27
INGRESO	28
PERMANECÍA	28
RETIRO	29
CLIMA ORGANIZACIONAL	29
RELACIONES LABORALES	30
ACOSO LABORAL.....	30
• POLÍTICA INDUCCION Y REINDUCCIÓN.....	30
OBJETIVO	30
POLÍTICAS	31

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

• PROGRAMA DE INDUCCIÓN	31
PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO...	32
Programa de Re inducción	32
• Estructura del Plan de Capacitación Institucional	32
• Visión del Plan Capacitación Institucional	32
• Misión Plan de Capacitación Institucional	33
• OBJETIVO PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN	33
Objetivos Específicos del Plan Institucional Capacitación.	33
• POLÍTICAS PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN	33
• PLAN DE BIENESTAR	36
OBJETIVO GENERAL	36
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	37
METODOLOGÍA	37
ÁREA ORGANIZACIONAL	38
PROGRAMAS	39
Programa Deportivo, Recreativos y Cultural	39
Programa Deportivo	39
Programa Pre - Pensionados	39
Beneficiarios	39
Estrategias	39
Disponibilidad presupuestal	40
Evaluación, Seguimiento y Medición	40
Evaluación Inmediata de la Actividad Desarrollada	40
Evaluación de Impacto de las Actividades Desarrolladas	40
• PLAN DE INCENTIVOS	40
JUSTIFICACIÓN	40
Objetivo General	41
Objetivos Específicos	41
Metodología	41
Nivel de Sobresaliente	42

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

• POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	42
OBJETIVO GENERAL	42
• OBJETIVO ESPECIFICO	42
• ESTRATEGIAS	43
• MARCO LEGAL	43
• POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	44
• CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	45
• Las siguientes actividades se desarrollarán razonablemente en el tiempo, los objetivos, las acciones, los recursos y los procesos operativos para el control efectivo de los factores de riesgo (en orden de prioridad) y la prevención de sus efectos. Anexo 1	45
• REGISTROS	45
• SEGUIMIENTO Y CONTROL	46
• TÉRMINOS Y DEFINICIONES	51
• control de cambios	52
• VALIDACIÓN:	52

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

INTRODUCCIÓN.

La modernización de la administración pública y el principio de flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, junto con la evaluación del desempeño y la implementación de modelos de calidad, son factores indispensables para atraer y retener el talento con miras a lograr los cambios que, en términos también de innovación del sector, desemboquen en una cultura y organización pública sana, en el que el bienestar organizacional sea una fuente creadora de valor público.

La formulación de políticas de talento humano unida a la formalización de los Acuerdos, Compromisos o código de Ética, fortalece la capacidad institucional de nuestro hospital para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad; nos prepara para enfrentarnos a un entorno cada vez más complejo, dinámico y hostil; facilita a los servidores públicos la comprensión de los fines de la entidad y, por lo tanto, hacerlos más competentes para cumplir con su propósito.

Estas políticas estimulan a los funcionarios y contratistas para generar los resultados esperados con el fin de cumplir con la misión institucional, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de ellos y promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; recrear sus capacidades en función del cambio organizacional; detectar nuevas demandas del entorno y canalizar propuestas, conducentes a adaptar el servicio público a los requerimientos externos; apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas, discernir los problemas que a diario se presentan.

La gerencia de La E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá busca, bajo una perspectiva humana, el desarrollo integral del talento humano con el fin de contribuir al cumplimiento de metas institucionales, a través de la planeación, ejecución, evaluación y control de los procesos relacionados con el ingreso, permanencia y retiro de los servidores en coordinación con las dependencias de la entidad.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la ESE hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

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 servidores a la ESE hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

CONTEXTO.

La E.S.E. Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá se compromete a promover en el recurso humano de la entidad la mejora continua con énfasis en el usuario y su familia. Por lo cual es de gran valor el mérito, la competencia y la formación requerida en el proceso de selección y promoción del personal, fortalecer el autocontrol a través de procesos de inducción, entrenamiento, formación y capacitación, desarrollando un sistema de aprendizaje que permita potenciar las competencias de las personas. Promoviendo en cada uno de ellos el reconocimiento y la autogestión con lineamientos claros de la administración del talento humano, compensación, bienestar social y evaluación de desempeño. Por lo cual el proceso de gestión de talento humano busca conducir al personal al logro de altos estándares de desempeño en la labor que desarrolla la organización como respuesta a las necesidades de la comunidad, enmarcado siempre en los principios y valores organizacionales.

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá dentro de la planta de personal aprobada para la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé cuenta con una planta global de personal aprobada por la Junta Directiva Mediante el Acuerdo 13 de 2016 Suprime algunos cargos y dicta otras Disposiciones, de la entidad la cual responde de manera parcial con los objetivos misionales. Dicha planta está conformada por 19 plazas de las cuales 16 se encuentran ocupadas, 3 están en proceso de vacancia definitiva, así 10 cargos corresponden a labores asistenciales y 6 a labores administrativas. La descripción de la misma se encuentra relacionada a continuación por tipo de vinculación y nivel jerárquico: Es una descripción del Estado actual de la Entidad en el área relacionada del plan, relacionando los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo, planes de acción del área y metas estratégicas para la vigencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

CAPACIDAD INSTALADA PERSONAL PLANTA 2024				
TOTAL NUMERO CARGOS PLANTA	19			% PARTICIPACION
CARGOS CARRERA ADMINISTRATIVA	1	ASISTENCIALES	0	0.00
		ADMINISTRATIVA	1	5.26
NOMBRAMIENTO	5	ASISTENCIALES	3	15.79
		ADMINISTRATIVA	2	10.53
PROVISIONALIDAD	10	ASISTENCIALES	7	36.84
		ADMINISTRATIVA	3	15.79
VACANCIA DEFINITIVA	3	ASISTENCIAL	3	15.79
		ADMINISTRATIVA	0	0.00

OBJETIVOS.

Objetivo General

Proporcionar al área de talento humano de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud De Gachancipá, el marco normativo y operativo en administración de personal, que permita un desarrollo idóneo en su ámbito de competencia, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral.

Objetivos Específicos

- ✓ 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.
- ✓ Establecer procedimientos claros y transparentes para todo el personal del cómo proceder para garantizar el procedimiento de sus obligaciones laborales y acceder a sus derechos.
- ✓ Orientar los actos, registros, procedimientos, control e información en materia de administración de personal.
- ✓ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- ✓ Definir la responsabilidad de los empleados que conducen las diversas acciones de administración de personal.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Facilitar y agilizar los procesos administrativos vinculado con la gestión del recurso humano.

ALCANCE DEL PLAN.

El Plan Estratégico De Talento Humano Del Ese Hospital San Antonio De Sesquilé y puesto de salud de Gachancipá, 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. por consiguiente, aplica a la población de ese: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

MARCO LEGAL.

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

NORMA	OBJETO	ARTICULO
Constitución política de Colombia de 1991	Regulación constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva, regulación de la función pública.	6, 25, 6,29,38, 39, 42, 43, 8, 53, 54,55, 22, 123,124, 125, 126,128,
Decreto ley 2400 de 1968	Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones	Todo
Decreto 3054 de 1968	Por el cual se modifica y adiciona el decreto número 2400 de 1968	Todo
Decreto reglamentario 1950 de 1973	Por el cual se reglamenta los decretos – leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil.	Todo
Decreto 1045 de 1978	Por el cual se fijan reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados	Todo

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

	publicados y trabajadores oficiales del sector nacional.	
Decreto 1042 de 1978	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.	Todo
Ley 87 de 1993	Elementos para el Sistema de Control Interno. Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar	4
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Libro II artículos 152 y siguientes
Ley 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Todo
Decreto 1826 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993	Todo
Ley 244 de 1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno.	Todo
Ley 443 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. NOTA DE VIGENCIA: Derogada, salvo a los artículos 24, 58, 81 y 82, por la Ley 909 de 2004	24,58,81,82

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las	30, 31
	disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones	
Decreto 1467 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	7,14,20
Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.	Todo
Resolución 415 de 2003	Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.	Toda
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	Toda
Decreto 760 de 2005	Las decisiones de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de las Comisiones de Personal serán motivadas y se adoptarán con fundamento en los documentos aportados por el solicitante y en las pruebas que se hubieren practicado.	7, 14, 20

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004	Todo
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998	II, IV, V, VI, VII
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos ley 770 y 785 de 2005.	Todo
Circular CNSC 002 de 2005	Autorización encargos en vacancia definitiva artículo 44 del Decreto 760 de 2005	Todo
Ley 1071 de 2006	Por medio del cual se adiciona y modifica la ley 244 de 1995, se regula el pago de cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación	Toda
Ley 1164 de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.	Toda
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos	Toda
Decreto 4968 de 2007	Por el cual se modifica el artículo 8° del Decreto 1227 de 2005	Todo
Circular 029 de 2007	Procedimiento para autorizaciones de nombramientos provisionales y encargos en vacancia definitiva	Toda

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Ley 1438 de 2011	Por la cual se reforma el sistema General de Seguridad Social en Salud y se dicta otras disposiciones.	Toda
Ley 1474 de 2011	"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública."	Toda
Decreto 2923 de 2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales	Todo
Ley 1562	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Todo
Decreto 0019 de 2016	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Todo

Luis David Peña. Por acuerdo N° 3 del 29 de Septiembre de 1966, emanado del Fondo Hospitalario de la Gobernación de Cundinamarca se adoptan los estatutos, posteriormente y por resolución N° 1364 del 14 de Noviembre de 1977 se aprueba la Resolución N° 044 de Mayo 27 de 1977 emanada del médico director del Hospital por la cual se fijan los estatutos de la institución, posteriormente y mediante resolución 0766 del 31 de Enero de 1978, el Ministerio de Salud aprueba la resolución N° 044 de Mayo 27 de 1977 dicha Resolución fue firmada por el entonces Ministro de Salud, Doctor Raúl Orejuela Bueno.

Posteriormente y mediante resolución N° 49 del 10 de agosto de 1951 se le reconoce Personería Jurídica firmada por el entonces ministro de Justicia, Doctor Guillermo Amaya Ramírez. En el año de 1992 y mediante resolución N° 3213 de 1992, el jefe del Servicio Seccional de Salud, Doctor José Federico Delgadillo López clasifica al Hospital San Antonio del Municipio de Sesquilé como una institución de primer nivel de atención grado corporativo 01. Con posterioridad y mediante ordenanza 014 del 22 de 1996 se transformó en Empresa Social del Estado. Tiene un área física de aproximadamente 2500 metros

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

cuadrados y su dirección es Calle 5 N°8 – 66, teléfono 856 8317, código de identidad prestadora N° 2573600702 y NIT.899.999.158 – 4.

ENFOQUE DIFERENCIAL.

La prestación de servicios de salud, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

POR ETNIA: La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

POR CICLO VITAL: El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

POR CONDICION DE VIDA: Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, deles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

COMPONENTES

Los Componentes Que Conforman El Plan Estratégico De Talento Humano Son Los Siguientes:

- ✓ Provisión de Empleos
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación

DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita 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 ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica. Se plantean las estrategias que darán cumplimiento a los objetivos planteados, personalizando los lineamientos de MIPG con el direccionamiento estratégico y las necesidades y realidades institucionales.

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá dentro de la planta de personal aprobada por la Junta Directiva Mediante el Acuerdo 13 de 2016 Suprime algunos cargos y dicta otras Disposiciones, de la entidad la cual responde de manera parcial con los objetivos misionales. Dicha planta está conformada por 19 plazas de las cuales 16 se encuentran ocupadas, 3 están en proceso de vacancia definitiva, así 10 cargos corresponden a labores asistenciales y 6 a labores administrativas.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE

PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

Proceso: Gestión Administrativa

Subproceso: Gestión del Talento Humano

Versión: V01-2024

Código:PA-PL-005

Fecha de Actualización: 30-01-2024

Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo

PLANTA 2024									
CARGO	GENERO	GRUPO	TIPO DE VINCULACION	NIVEL	ESCOLARIDAD	CODIGO	GRADO	CARGO EN VACANCIA	PREPENSION
GERENTE	FEMENINO	Nombramiento	Periodo fijo	Directivo	Universidad	85	7	NO	NO
SUBGERENTE	MASCULINO	Nombramiento	Libre Nombremie	Directivo	Universidad	90	1	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	SI
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	FEMENINO	Administrativo	Provisionalidad	Administrativa	Técnico	407	6	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	13	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	FEMENINO	Administrativo	Carrera administ	Administrativo	Técnico	407	6	NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	FEMENINO	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Técnico	407	6	NO	NO
BACTERIOLOGA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214		NO	NO
AUXILIAR ADMINISTRATIVA	FEMENINO	Administrativo	Provisionalidad	Administrativo	Bachiller	407	6	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	4	NO	NO
AUXILIAR DE ENFERMERIA	FEMENINO	Asistencial	Provisionalidad	Auxiliar de la salud	Técnico	412	6	NO	NO
ODONTOLOGA		Asistencial	Provisionalidad	Profesional	Universidad	214	10	SI	NO
MEDICO SSO	FEMENINO	Asistencial	Nombramiento p	Profesional	Universidad	217	8	NO	NO
MEDICO SSO	MASCULINO	Asistencial	Nombramiento p	Profesional	Universidad	217	8	NO	NO
MEDICO SSO		Asistencial	Nombramiento p	Profesional	Universidad	217	8	SI	NO
ENFERMERA SSO		Asistencial	Nombramiento p	Profesional	Universidad	217	2	SI	NO

Caracterización por Genero:

GENERO	NUMERO	% PARTICIPACION
HOMBRES	2	10.53
MUJERES	14	73.68
VACANTES	3	15.79





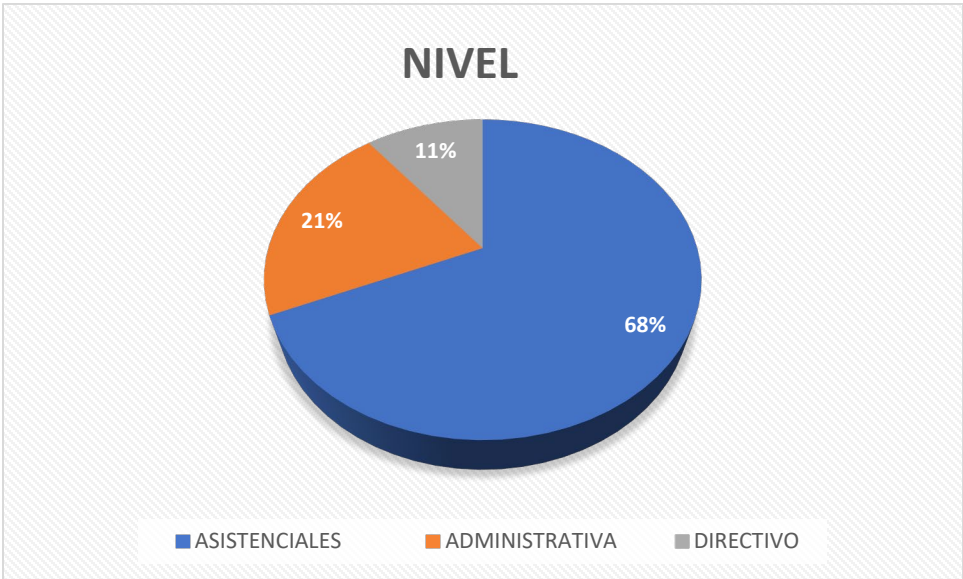
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE
PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

Proceso: Gestión Administrativa
Subproceso: Gestión del Talento Humano
Versión: V01-2024
Código:PA-PL-005
Fecha de Actualización: 30-01-2024

Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo

NIVEL	NUMERO	% PARTICIPACION
ASISTENCIALES	13	68.42
ADMINISTRATIVA	4	21.05
DIRECTIVO	2	10.53



DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el GGH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 78.3 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

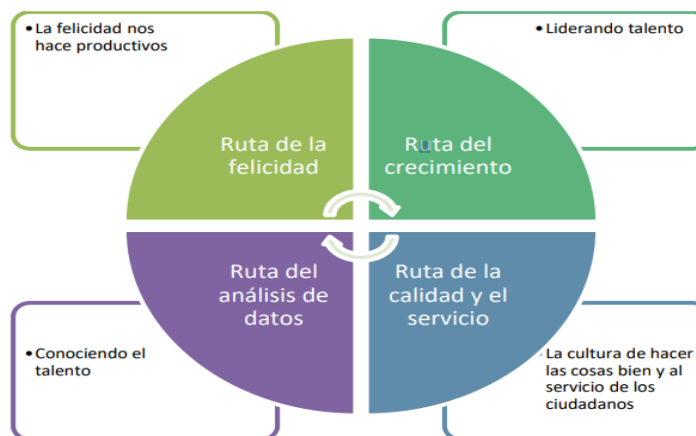


Ilustración 4 Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH Fuente: Función Pública, 2017.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	78	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	75
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	76
			- Ruta para generar innovación con pasión	88
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	85
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el	70

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

			bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO	85	RUTA DEL SERVICIO	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	90
Al servicio de los ciudadanos		Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD	78	RUTA DE LA CALIDAD	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	81
La cultura de hacer las cosas bien		La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	70	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70
Conociendo el talento		Conociendo el talento		

RESULTADOS MEDICIÓN - CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional está basado en los resultados de medición de Clima Organizacional 2023 aplicada por el área de Talento Humano y SST, la cual tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la ESE Hospital San Antonio de Sesquile y puesto de salud de Gachancipá. Así mismo con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral y un plan de intervención para potenciar las percepciones favorables y desarrollar las posibilidades de mejora.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

El instrumento aplicado en la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y su puesto de salud de Gachancipá, consta de 14 dimensiones cada una con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

Dimensión	Nombre de Dimensión	Número de ítems
1	Responsabilidad familiar	4
2	Resultados	4
3	Misión, visión y objetivos	8
4	Liderazgo	11
5	Actitud de servicio	5
6	Organización	8
7	Productividad	4
8	Aprendizaje y capacitación	4
9	Trabajo en equipo	6
10	Comunicación	7
11	Sentido de pertenecía	5
12	Condiciones de trabajo	3
13	Motivación	4
14	Reconocimiento	9

La escala de calificación es la siguiente

Cualitativo	Cuantitativo
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

ANALISIS DE ENCUESTA

FICHA TECNICA	
Población Objeto	Colaboradores de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé
Metodología	Aplicación virtual https://forms.gle/PdpatnrvSABUCKDy6 Numero de preguntas 80, en 14 dimensiones
Total, Población	150 colaboradores
Tamaño de Muestra	98 colaboradores encuestados
Fecha de Publicación	02 de octubre 2023
Fecha de Cierre	13 de diciembre 2023
Momento Estadístico	Noviembre 2023
Porcentaje de Participación	65.33%

RESULTADOS GENERALES

CONCEPTO	TOTAL
Puntuación Total	61,26
Total, Encuestados	98
Total, Preguntas	80

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

CICLO PHVA	POLITICAS	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
PLANEAR	Gestión Estratégica Gerencial	Implementar un programa de gestión organizacional en la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud De Gachancipá
HACER MISIONAL	Atención en salud Centrada en el usuario, Seguridad del paciente, Calidad, Humanización, IAMI	Satisfacer las necesidades en salud de los usuarios y su familia con calidad y trato humanizado
HACER DE APOYO	Confidencialidad y Protección de datos, Gestión ambiental, Seguridad y salud en el Trabajo, gestión de Recursos Organizacionales	Garantizar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud De Gachancipá
VERIFICAR	Gestión MECI	Evaluar permanentemente la gestión organizacional
ACTUAR	Política de Mejoramiento Continuo	Gestionar el mejoramiento continuo buscando una prestación de servicios con calidad, equilibrio financiero, sostenibilidad económica y rentabilidad social de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud De Gachancipá

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Eslogan

“Servir nuestro compromiso, humanización nuestro principio y su salud nuestro objetivo”

Objetivo Estratégico Principios

- ✓ Humanización
- ✓ Trabajo con Calidad
- ✓ Ética
- ✓ Seguridad
- ✓ Felicidad
- ✓ Integridad
- ✓ legalidad

Valores

- ✓ **Solidaridad:** Respondemos con acciones eficaces ante necesidades que demanden ayuda y apoyo en el marco de nuestra misión.
- ✓ **Responsabilidad:** Asumimos el compromiso de satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios en cada una de nuestras actuaciones y las consecuencias que de ello se deriven.
- ✓ **Respeto:** Garantizamos a todas las personas un trato digno, cordial y humanizado, sin discriminación alguna. Correspondemos a la confianza que en nosotros se ha depositado para cumplir adecuadamente la misión y la función social del hospital.
- ✓ **Honestidad:** Nos caracterizamos por una conducta integra, ética y transparente que propende por el bienestar social sobreponiendo el interés general al particular.
- ✓ **Enfoque basado en el Usuario:** es la razón de ser de la ESE; se debe comprender, estudiar y analizar las necesidades y expectativas de los clientes-usuarios, asegurar que en los procesos de mejora del Hospital sean incluidas; y conocidas por todo el personal de la Institución.
- ✓ **Enfoque basado en procesos:** Enfatizan en la importancia de la comprensión el cumplimiento de requisitos, la obtención de resultados el desempeño y la eficacia de los procesos, hay procesos de dirección, gestión de recursos, talento humano, medición, análisis y mejora continua.
- ✓ **Transparencia:** Se enfoca en permitir que el poder público y su accionar se encuentren a la vista de todos, sin velos ni secretos, en una situación tanto pasiva como activa: dejar ver y mostrar; también incluye al individuo en su individualidad, como transparente en su actuar frente a su familia, la comunidad y el desempeño como trabajador dentro de la Institución.
- ✓ **Mejoramiento Continuo:** Es la capacidad y los resultados, debe ser el objetivo permanente de la organización; el indicador más fiable de la mejora de la calidad de un servicio sea el incremento continuo y cuantificable de la satisfacción del cliente.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Visión

El Hospital San Antonio de Sesquilé proporcionara las condiciones necesarias que permita incrementar el nivel de rendimiento, capacidad y actividades del personal con el fin de promover las competencias laborales y comportamentales acorde a la ley 909 de 2004.

Misión

La administración del Hospital San Antonio de Sesquilé desplegara la política de talento humano acorde a la filosofía y necesidad de la entidad, la cual debe abarcar políticas de provisión de talento humano, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control del mismo.

Administración de recursos

Con el propósito de alcázar el cumplimiento de los objetivos trazados en el componente de talento en la organización, a través de la integración de recursos como financiero, personal, tecnológico entre otros.

Por lo cual la participación del talento humano es de vital importancia no solo de la parte productiva sino social ya que este depende la evolución y competitividad de la entidad, por lo cual es el activo más importante de cualquier organización, ya que si el recurso humano no está dispuesto a dar esa milla más en su trabajo la organización dará marcha atrás en su desarrollo y progreso.

No así el desarrollo de la gestión de competencia es una de las herramientas principales de la mejora del capital humano. La gestión por competencias marca la diferencia lo que es un curso de capacitación, con una estructura que condense capacitación, entrenamiento y experiencias que son requerimientos de puesto o identifica las capacidades de trabajador o profesional.

Desde el área de la administración del talento humano es sumamente importante tener en cuenta las siguientes etapas:

- ✓ Selección del personal
- ✓ Entrenamiento y capacitación
- ✓ Implementación de sistemas de evaluación de desempeño
- ✓ Orientación profesional
- ✓ Conceptos y modelos de actitudes y motivación
- ✓ Reducción de conflictos
- ✓ Estudios de clima laboral

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Objetivos de la Administración del Talento Humano

- ✓ Contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias de la entidad, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo de personal de acuerdo con los lineamientos proporcionados por las leyes vigentes.
- ✓ Socializar y ubicar a los servidores públicos en el papel del estado y la manera como la entidad coordina sus acciones para el logro de sus fines.
- ✓ Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los servidores públicos, requerido para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- ✓ Contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias de la entidad, mediante la definición de políticas y procedimientos de selección y desarrollo de personal de acuerdo con los lineamientos proporcionados por las leyes vigentes.
- ✓ Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los servidores públicos, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- ✓ Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- ✓ Resolver los conflictos personales o institucionales que puedan afectar el logro de los objetivos.
- ✓ Velar porque las condiciones de trabajo del personal vinculado a la entidad sean dignas y justas.

POLITICA DEL TALENTO HUMANO

Puntualiza el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por hospital, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad.

Por lo cual la ESE San Antonio de Sesquilé se compromete a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal de cada uno con la visión organizacional y de esta manera fomentar la innovación cultural.

El modelo de gestión de talento humano adoptado por la gerencia de E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá es eficiente y eficaz y coherente con el proceso de gestión pública, recompensando el desempeño individual e institucional a través de incentivos que permita estimular a los colaboradores que demuestren un alto rendimiento en el desempeño de sus funciones o actividades.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Por lo cual E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá. Se compromete a cumplir las siguientes políticas:

Generar espacios en los cuales se integren las diferentes dependencias del hospital, que permita mejorar la comunicación y coordinación entre funcionarios y contratistas.

- ✓ Buscar como fin primordial la preservación de los derechos de los funcionarios y trabajadores de la ESE en condiciones justas y equitativas.
- ✓ Buscar el desarrollo integral de los funcionarios y trabajadores propiciando condiciones equitativas y transparentes para otorgar beneficios en términos de capacitación, promoción y asignación salarial.
- ✓ Todos los funcionarios y trabajadores de E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá. Se comprometen con la implementación, puesta **en marcha, mantenimiento y ajuste al sistema de control interno y de calidad.**

INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

SELECCIÓN

Objetivo: Asegurar que las personas que ingresan a la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá. Cumplan con las competencias necesarias para desarrollar la actividad requerida y que cumpla con las categorías de educación, formación, habilidades, experiencia y entrenamiento requeridos por el perfil solicitado logrando una satisfacción general en la Institución y el cumplimiento de las normas de calidad.

Políticas Selección

- ✓ Contar con un requerimiento por cada una de las áreas del hospital y avalada por la gerencia y subgerencia para iniciar el proceso de selección.
- ✓ Contar con un formato de perfil solicitado, personal, modalidad, prestación servicios, con un plan de contratación definido que sustente la necesidad recibida y garantice la política de calidad.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Contar con directorio de perfiles caracterizado con las necesidades propias de la entidad a fin de lograr una selección adecuada de personal que cumpla con los requerimientos adecuados a las características de la institución.
- ✓ Verificar que las competencias que se requieren para desarrollar las actividades, se cumplan en la persona que se selecciona de acuerdo a los criterios anteriormente mencionados.

INGRESO

Políticas Ingreso

Atender los lineamientos establecidos por el directorio de perfiles correspondientes a la razón de ser del cargo, realizando la selección de servidores idóneos para el cargo a suplir.

Los procesos de inducción deberán permitir que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad su misión, visión, código de ética, manual de procesos y procedimientos, y todo lo relacionado con el ejercicio del cumplimiento de sus funciones.

En caso de ser necesario la entidad realizará los diagnósticos de requerimiento de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos, o procesos en caso de reestructuración.

En todos los casos de contratación de personal asistencial, E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá. realizará verificación de títulos de educación técnica, profesional y /o de especialista con el fin de garantizar la idoneidad del talento humano que se contratará para desarrollar actividades propias de la misión institucional aplicando el **Procedimiento de Verificación de Títulos**.

PERMANECÍA

Política Permanencia

Adopción anual del Plan Institucional Capacitación, el cual se consultará con los servidores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuentros o reuniones de trabajo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ La capacitación recibida deberá contribuir al desarrollo del conocimiento y capacidades, para así alcanzar un mejor desempeño del cargo.
- ✓ La entidad adoptara y ejecutara programas de bienestar social laboral.
- ✓ La entidad adoptara un plan de incentivos
- ✓ El Hospital San Antonio de Sesquilé cumplirá con la evaluación de desempeño para los empleados de carrera que cumplan con las orientaciones legales y criterios dados por CNSC.
- ✓ Los resultados de la evaluación del desempeño arrojados, deben servir de insumos, para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores.
- ✓ El hospital aplicara el código de ética para la indagación y sanción de hechos contra la ética y el régimen disciplinario que cometa el servidor público.
- ✓ La entidad requerirá a los funcionarios por dependencias informes de gestión semestral y anual, con el propósito de cuantificar los indicadores de gestión y alcance de metas que sirvan como insumos al portafolio de evidencias y también para la calificación de áreas de E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá.
- ✓ La institución requerirá a los funcionarios por áreas la elaboración de los planes de acción, mapas de riesgo, y el panorama de riesgos de salud y seguridad en el trabajo en la plantilla establecida para ello.
- ✓ La institución propenderá de manera permanente por el aprendizaje organizacional en seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología creando estrategias que permitan el mejoramiento continuo.

RETIRO

El hospital de San Antonio de Sesquilé adopta como causales de retiro pensión por vejez, invalidez, reestructuración administrativa o por voluntad de retirarse.

CLIMA ORGANIZACIONAL

El hospital propenderá por el desarrollo de una cultura a través de la mejora continua del clima organizacional promoviendo los siguientes componentes:

- ✓ Realización de talleres de solución de conflictos
- ✓ Fortalecimiento del comité de convivencia laboral
- ✓ Fomento del dialogo y las buenas relaciones interpersonales
- ✓ Fomento estilos de dirección

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

RELACIONES LABORALES

El Hospital San Antonio de Sesquilé promoverá los principios y valores institucionales fortaleciendo el comportamiento y las buenas prácticas encaminadas a crear un ambiente laboral sano, en el cual todos los funcionarios y contratistas realicen sus funciones o actividades en condiciones dignas y justas y en armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

ACOSO LABORAL

E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá. dará cumplimiento a lo estipulado en la ley 1010 de 2006 orientada a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral. Por ello se deberá implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo que permita superar el impase de aquellos comportamientos inadecuados que ocurran en el sitio de trabajo.

POLÍTICA INDUCCION Y REINDUCCIÓN

OBJETIVO

Dar a conocer al personal que ingresa al hospital las generalidades de la institución, así como los aspectos específicos de las actividades que va a desarrollar, de tal manera que se contextualice al individuo dentro del modelo de prestación de servicios dentro del marco normativo de calidad.

Para tal fin la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá implementó una serie de cursos desde la plataforma virtual de la entidad el cual contiene los temas más generales en la prestación del servicio y los temas específicos estarán programados a través de capacitaciones puesto a puesto por los líderes de proceso.

Para realizar dicha inducción, los colaboradores que ingresen la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá Tiene dos meses para presentar los siguientes cursos:

Al momento de presentación: Para todos los colaboradores de la ESE:

- Curso de Atención a Víctimas de Violencia Sexual
- Curso de Derechos y deberes
- Curso de Lavado de manos
- Curso de PGIRHS
- Curso de IAMII
- Adicional para Auxiliares de enfermería

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

Página 30 de 52

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Curso TAB

Curso de participación ciudadana

Curso de Seguridad del paciente

Curso de Humanización

Adicionalmente para todos los colaboradores, de la plataforma virtual de la Función Pública debe realizar el módulo introductorio de MIPG a excepción de quien haga las veces de Control Interno en la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá quien deberá tener el curso completo.

POLÍTICAS

Identificar los temas y responsables de cada uno que garantice el conocimiento de las actividades para una eficiente prestación del servicio al cliente interno y externo.

Para el personal que ingresa al hospital se establecerá un cronograma de inducción previo y concertado con todas las áreas del hospital para la última semana del mes.

Para la realización de una buena inducción y entrenamiento del personal es importante que las personas involucradas en el proceso tengan la disponibilidad y disposición para brindar la información.

Ajustar el proceso de integración del personal vinculado a la entidad al sistema de valores deseado por la organización afianzándose en la cultura de los principios y valores organizacionales.

Fortalecer el sentido de pertinencia e identidad del hospital en todo el recurso humano de la ESE.

Mínimo una vez al año realizar el proceso de reinducción que fortalezca las funciones y actividades de se desarrollan en las diferentes áreas del hospital tanto con el cliente interno y externo en el personal vinculado a la entidad.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Orientado a integrar al personal en cuanto al sistema de valores, la formación ética, la organización y funciones del Estado, el clima organizacional, la visión y misión institucional y las funciones de su dependencia y/o programa. Los mismos se deben aplicar durante los primeros meses y estarán dirigidos al personal vinculado por primera vez a la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Por lo cual la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá implemento el curso virtual de inducción y reintroducción para todo el personal que ingresa a laborar a la entidad independientemente del tipo de vinculación.

PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO

Programa de Re inducción

En la ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 establece los objetivos de la capacitación, contemplando: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”.

Se busca mediante este documento que se constituya una política institucional, que el empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie de actitud con el propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y así cumplir con la misión de la entidad, de esta manera se pretende que todos los funcionarios adquieran compromiso y entrega con respecto a las políticas, planes y programas ejecutados en la Administración para el logro de los objetivos.

Es importante tener presente los principios rectores tales como complementariedad, integralidad, objetividad, participación e integración para así ejecutar programas dentro de la Administración.

Se teniendo en cuenta los procesos misionales y de apoyo, los misionales permiten generar el producto/servicio que se entrega al cliente, aportando valor al cliente y los procesos de apoyo soportan las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos operativos.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

La E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá en pro de mejorar las condiciones laborales de los empleados el objetivo del plan de capacitaciones beneficiar al cliente interno como externo, en la mejora de la prestación de los servicios de salud.

Visión del Plan Capacitación Institucional

Desarrollar el plan institucional de capacitación con el propósito fortalecer el talento humano de la ese, y que este lleva a la mejora continua de los procesos organizacionales.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Misión Plan de Capacitación Institucional

Fortalecer las competencias laborales del personal vinculado a la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, que permita la mejora de la prestación de servicios de salud en oportunidad y calidad a través de este instrumento.

OBJETIVO PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN

Fortalecer las competencias actitudinales del recurso humano de la entidad, a través de cursos, talleres, conferencias que abarque las necesidades de la institución logrando un cambio positivo y un clima organizacional favorable que de alcance al fortalecimiento del sistema de calidad de la organización.

Objetivos Específicos del Plan Institucional Capacitación.

Como resultado del proceso de evaluación y teniendo en cuenta del diagnóstico de necesidades capacitar el recurso humano de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá en conocimientos específicos que permita la mejora en el desarrollo de sus funciones y actividades.

En base a las debilidades que se presenten en el desarrollo de sus funciones realizar equipos de trabajo para estudiar temas específicos.

POLÍTICAS PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN

Tener en cuenta las políticas de calidad que blinde seguridad en el PIC.

- ✓ Contar con perfiles definidos para todas las personas que desarrollan actividades en la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá que establezca parámetros de partida para la programación de las capacitaciones.
- ✓ Aplicar una encuesta que recoja la información necesaria para la elaboración de la programación de las capacitaciones durante al año que fortalezca los conocimientos en los cuales se evidencio debilidad en el personal que permita asegurar la efectividad, eficacia y eficiencia del desarrollo de las diferentes actividades en los procesos organizacionales.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ La aplicación de este procedimiento está orientado al cumplimiento de las necesidades de la institución y las expectativas del personal, por lo cual se debe estar en revisión continua que permita los ajustes necesarios justificándolos de acuerdo al plan de mejora.
- ✓ Se deberá contar con PIC continuado para el personal de acuerdo a los procesos y procedimientos de la Institución.
- ✓ A continuación, se relaciona los parámetros por los cuales se llevara a cabo la capacitación al personal vinculado a la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá.

No	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE	AREAS INVOLUCRADAS	DESCRIPCIÓN
	Inicio del proceso				
1	comunicar las necesidades de capacitación	10 Min	Subgerente	Todas las áreas	Se realiza la invitación a los líderes para que comuniquen las necesidades de capacitación de sus áreas, por medio del diligenciamiento de una encuesta.
2	Recepcionar las necesidades de capacitación	8 días		Todas las Áreas	Se recepcionarán las necesidades de capacitación dentro de los 8 días siguientes a la comunicación. Para las capacitaciones que requieran financiación, deberán ser soportar los siguientes documentos: Nombre del proceso o área Justificación Establecimiento

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquilé y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 "derechos de autor".

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

					educativo o facilitador Valor de la inversión Observaciones adicionales
3	Analizar las propuestas recepcionadas	2 días	Auxiliar de Talento Humano	Talento Humano	Se realiza la consolidación de las propuestas enviadas, indicando el área, nombre de capacitación solicitada. Así mismo, se tienen en cuenta los planes de mejoramiento que demanden actividades de capacitación.
4	Priorizar las necesidades de Capacitación	2 horas	Subgerente	Subgerencia Talento Humano	La priorización de las necesidades se realizará de acuerdo al Plan Indicativo y Plan de Acción en Salud PAS. Otros aspectos que se tendrán en cuenta en la priorización serán las necesidades de capacitación que sean transversales a toda la institución.
5	Establecer cronograma de ejecución	2 horas	Subgerente	Subgerencia Talento Humano	Una vez seleccionados los temas, el comité establecerá por cada uno, la semana donde se realizará el evento de capacitación de acuerdo otras actividades previstas.
6	Presentación y Aprobación del Plan Institucional de Capacitaciones	30 Min	Gerente Subgerente	Gerencia Subgerencia	Se generará el documento del plan anual de capacitaciones el cual será presentado por el subgerente. PC: ¿El programa cuenta con una priorización adecuada de

Este documento es propiedad del Hospital San Antonio de Sesquile y el puesto de salud de Gachancipá cualquier copia no entregada por parte del Sistema de Gestión Documental o herramienta para esto será considera como una copia no contralada y no tendrá validez. Este documento está protegido por la Ley 023 de 1982 “derechos de autor”.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

					los temas y los tiempos de ejecución son apropiados? Si aprueba: se inicia el proceso de implementación No aprueba: dará a conocer los ajustes a realizarse, los cuales se realizarán y se hará una nueva presentación.
7	Socialización de Plan Institucional Capacitaciones de	30 min		Talento Humano	Se realizará la divulgación interna del plan institucional de capacitaciones de cada vigencia, empleando los medios de comunicación masiva con los que cuenta la ESE.
8	Convocatoria a eventos de capacitación	5 Min	Líder de Área	Todos los procesos	Mediante Circular Interna, se realizará la convocatoria al evento de capacitación programado la cual será firmada por el Gerente de la ESE. La difusión se realizará por medio de correo electrónico.
9	Realización del evento de Capacitación	2 horas	Líder de Área	Todos los procesos	Programar con antelación los equipos y herramientas para la realización del evento, con el fin de brindar oportunidad en los tiempos de inicio y terminación de la jornada.

Se efectuarán evaluaciones sobre las capacitaciones ofrecidas y el nivel de aprendizaje del personal en relación al contenido de la capacitación solicitada, las cuales serán realizadas por el Talento Humano.

PLAN DE BIENESTAR

OBJETIVO GENERAL

Dando cumplimiento a la Ley 1567 de 1998 se pretende que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida para el personal y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ✓ Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, artísticas, recreativas, y esparcimiento, para que el personal pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
- ✓ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en el recurso humano de la ESE.
- ✓ Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel recreativo, habitacional y de salud del personal vinculado y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.
- ✓ Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales.

METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Social y Estímulos, dirigido a todos los funcionarios de Carrera administrativa, provisionales, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de servidores públicos de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

El plan de Bienestar Social y Estímulos se va a enfocar en 2 grandes áreas que son: Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que tanto el empleador como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

Plan de Intervención

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en actividades, deportivas, recreativas, culturales y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida

El Plan de Bienestar que se va a implementar en la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, se enfoca en 2 áreas: Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, a través de los programas a desarrollar:

1. Organizacional.
2. Desarrollo Humano.
3. Recreativo, Vacacional y cultural
4. Deportivo.
5. Promoción y Prevención de la Salud
6. Pre pensionado

ÁREA ORGANIZACIONAL

El programa de bienestar social de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito del trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores. Mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y su participación en el logro de la misión de la entidad. Para lo cual se realizarán las siguientes actividades:

- ✓ Reinducción a los servidores: Durante el año se deberán realizar al menos una (1) charla de reinducción a los funcionarios, asesores y colaboradores de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia.
- ✓ Reconocimiento al mejor servidor: Cada final de año se reconocerá al mejor servidor de la entidad. El cual se realizará de acuerdo a la política de incentivos.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Uniformes Institucionales: cada año se entregará a los funcionarios administrativos un juego uniforme (pantalón - falda /chaqueta/camisa/zapatos). Para las auxiliares de enfermería un uniforme anti fluido (pantalón –blusa).

PROGRAMAS

Programa Deportivo, Recreativos y Cultural.

Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta los niveles de estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá.

Programa Deportivo

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno. Se tiene programado unos torneos a realizarse en el transcurso del año; como son campeonatos de voleibol, baloncesto, tardes de aeróbicos.

Programa Pre - Pensionados

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Beneficiarios

Los beneficiarios del presente Plan, son todos los funcionarios de la planta de la ESE Hospital San Antonio, compuesta por 19 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa Uno (01), Periodo Fijo Gerencial Uno (1), Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción (1) Provisionalidad ocho (11) y periodo fijo (2), Vacancia Tres (3).

Estrategias

Para cumplir lo formulado en el plan de bienestar social se establecieron los siguientes lineamientos para dar alce al plan:

- ✓ Las actividades de Bienestar social y Estimulo serán previamente acordadas por el comité de Bienestar social e incentivos.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Se harán convocatorias para actividades de bienestar Social y Estimulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- ✓ Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estimulo.
- ✓ Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá
- ✓ Evaluar las actividades de Bienestar Social y Estímulos.
- ✓ Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos.

Disponibilidad presupuestal

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establece mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal. Las actividades se escribirán en el cronograma de actividades.

Evaluación, Seguimiento y Medición

Para las actividades se contempla la aplicación de dos momentos:

Evaluación Inmediata de la Actividad Desarrollada

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

Evaluación de Impacto de las Actividades Desarrolladas

Esta se aplicará como mínimo una vez por año. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

PLAN DE INCENTIVOS

JUSTIFICACIÓN

A través del plan de incentivos se busca resaltar y motivar a cada individuo en el desempeño de su labor, lo anterior no solo contribuye a aumentar la rentabilidad de la empresa, sino que además satisface necesidades sociales y de realización personal en el individuo.

Por otra parte los funcionarios del Hospital manifiestan la importancia de los incentivos como indicador de logro así como un elemento para aumentar la motivación y autoestima del empleado en su trabajo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

No se puede desconocer que a través de los incentivos se reafirma y mantiene un compromiso recíproco del Hospital con sus empleados, así mismo el funcionario siente un respaldo de la institución lo que contribuye a mantener un sentido de pertenencia. Por ello el área de talento humano institucionaliza y promueve su plan de incentivos y estímulos anuales, dando cumplimiento al artículo 69 del decreto N° 1227 de 2005.

Objetivo General

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, tendiente a fortalecer la cultura de servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo.

Objetivos Específicos

- ✓ Proporcionar herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.
- ✓ Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios de la la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá
- ✓ Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá
- ✓ Contribuir con el mejoramiento del Talento Humano de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá premiando los logros de los funcionarios.

Metodología

Se tendrá en cuenta las competencias laborales y comportamentales, valores institucionales para resaltar a aquellos funcionarios que los representan en su lugar de trabajo y que con su desempeño han aportado al desarrollo de nuestra Institución. Y estos parámetros son:

- ✓ Evaluación del desempeño laboral,
- ✓ Puntualidad,
- ✓ Trabajo en equipo,
- ✓ Ética,

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- ✓ Colaboración,
- ✓ Sensibilidad Social Adaptación al cambio,
- ✓ Manejo adecuado de la información,
- ✓ Alegría y optimismo Sentido de pertenencia,
- ✓ Participación en capacitaciones,
- ✓ Compromiso y liderazgo.

Nivel de Sobresaliente

El Departamento Administrativo de la función Pública, a través del Acuerdo 41 de 1998, estableció que el nivel de excelencia en el desempeño laboral, de los empleados al Servicio del Estado, se logra cuando el puntaje total de la calificación este en el nivel Sobresaliente.

El Plan de Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes Funcionarios y Equipos de Trabajo, su mayor parte de ejecución se realizara en el primer semestre del año.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

Garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales. Con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que puedan desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas (si aplica).

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

- Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.

ESTRATEGIAS

- Cumplir las normas vigentes en Colombia en Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y medio ambiente.
- Apoyar el Comité Paritario de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST y al comité de gestión ambiental y sanitaria de acuerdo con lo estipulado en la legislación colombiana.
- Promover la participación de los trabajadores en la capacitación en Salud Laboral, seguridad industrial y medio ambiente.
- Brindar al personal que ingrese al hospital como trabajador vinculado o temporal la capacitación sobre factores de riesgo y normas de seguridad relacionadas con el oficio a desempeñar.
- Promover y apoyar al comité de Emergencias Hospitalarias de la Empresa para la realización de acciones dirigidas al manejo de eventuales situaciones de emergencia dentro de la institución.
- Suministrar a los trabajadores los elementos de protección individual necesarios, de acuerdo con los factores de riesgo a los cuales están expuestos, exigiendo su uso durante el desarrollo de su labor y promoviendo la cultura del auto cuidado.
- Concientizar a los trabajadores de la responsabilidad por el autocuidado y la seguridad de cada uno y la del personal a su cargo.
- Asignar de los recursos necesarios tanto económicos como humanos para el eficaz desarrollo del sistema de gestión seguridad industrial y salud laboral, según la capacidad y disponibilidad financiera de la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá
- Promover buenas prácticas durante la prestación del servicio, sustitución de algunos insumos con características peligrosas y renovación tecnológica.

MARCO LEGAL

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

Resolución 2013 de 1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

- Ley 1016 de 1989, por lo cual se crea el Sistema de Seguridad y Ministerio de Salud, donde se reglamente la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores.
- Ley 100 de 1993, por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Libro Tercero, Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".
- Decreto 1443 de 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 17 de 2016, Por el cual se adiciona al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo, un capítulo 9 que reglamenta el procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo

Decreto 36 de 2016 Por el cual se modifican los artículos 2.2.2.1.16 al 2.2.2.1.23 y se adicionan los artículos 2.2.2.1.24 al 2.2.2.1.32 del Capítulo 1 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

la E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, busca ser la más competitiva en el sector económico de la salud, por el cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora. Con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar, y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

La E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general. Mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Para el cumplimiento de esta política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientaran sus esfuerzos y destinaran los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración y emergencias; así como los que requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyan a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Las siguientes actividades se desarrollarán razonablemente en el tiempo, los objetivos, las acciones, los recursos y los procesos operativos para el control efectivo de los factores de riesgo (en orden de prioridad) y la prevención de sus efectos. Anexo 1

REGISTROS

Instrumentos de medición y evaluación que lleva a encaminar las acciones para prevención de riesgos, se llevan índices de frecuencia, índices de severidad, datos extraídos de los reportes de accidentes, datos extraídos de la investigación de accidentes, gastos realizados en la prevención de riesgos, etc.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Una vez identificados los factores de riesgo y valorados cada uno de ellos, se hace necesario, establecer acciones encaminadas a actuar sobre las causas. La empresa consciente de la variabilidad de posibles soluciones se compromete a disponer de los recursos técnico, humanos y financieros necesarios para el control y seguimiento continuo que para esto se requiera.

Evaluación del Programa SST

La E.S.E. Hospital san Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, mantendrá actualizados los registros estadísticos básicos que permitan el análisis, a través de indicadores del impacto del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Glosario y Términos

Accidente Trabajo: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo...”. (literal n del artículo 1 de la Decisión 584 de 2004 / Comunidad Andina de Naciones CAN). Evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión a las personas, daño a la propiedad, ambiente de trabajo o una combinación de estos. (OHSAS 18001).

Accidente Grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Enfermedad Profesional: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

Incidente Trabajo: Un incidente es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes de trabajo, sólo que por razones

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

del azar no desencadena lesiones en las personas, daños a los bienes de la empresa o impactos significativos en el medio ambiente.

Diagnóstico de las Condiciones de Trabajo o Matriz de Riesgo: Forma sistemática de identificar, localizar, valorar y evaluar los factores de riesgo de forma tal que se puedan actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención en el medio ambiente ocupacional, desde la fuente generadora del riesgo hasta el medio de transmisión y el receptor de las consecuencias.

Factor de Riesgo: Es todo elemento cuya presencia o modificación, aumenta la probabilidad de producir un daño a quien está expuesto a él.

Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de un evento no deseado de características negativas para las personas, los bienes de la empresa o el medio ambiente. Se mide en términos de consecuencias y probabilidad de ocurrencia.

Peligro: Fuente de daño potencial o situación con potencial para causar pérdidas en un entorno determinado.

Probabilidad: Posibilidad de que ocurra un evento o resultado específico, medida por la relación entre los eventos o resultados específicos y el número total de eventos o resultados posibles.

OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO: Garantizar el correcto seguimiento y control de las novedades de personal de Planta de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, de tal forma que no se afecte la adecuada prestación del servicio						
ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO: El procedimiento es aplicable para los Empleados de Planta de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé.						
DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO						
Nº	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	AREAS INVOLUCRADAS	DESCRIPCIÓN
	Inicio del proceso					
1	Empleados Públicos Prima de Antigüedad	5 minutos	Auxiliar de Nomina	Parametrización Sistema de Información CNT	Talento Humano	Elabora el procedimiento en el sistema de información CNT modulo Nomina sumando el recargo nocturno, sueldo dividido en 240 por el 35%.
2	Empleados Públicos Horas extras	5 minutos	Auxiliar de Nomina	Parametrización Sistema de Información CNT	Talento Humano	Se toma solo el sueldo se divide en 240 arrojando el valor hora y a este se le multiplica el 1.25%

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024	
	<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

3	Empleados Públicos Prima de servicios	20 minutos	Auxiliar de Nomina	Parametrización Sistema de Información CNT	Talento Humano	Procede a tomar el sueldo y mitad de prima de servicios se suma y divide en 30 multiplicado por 15.
4	Empleados Públicos Prima de Navidad	20 minutos	Auxiliar de Nomina	Parametrización Sistema de Información CNT	Talento Humano	Toma el sueldo, mitad prima de vacaciones y prima de servicios para sumarlo y da el total de la prima navideña
5	Empleados Públicos Cesantías	20 minutos	Auxiliar de Nomina	Parametrización Sistema de Información CNT	Talento Humano	Procede a tomar el sueldo sumarlo con media prima de servicios, media prima de vacaciones, media prima de navidad, recargo nocturno, festivos, dominicales y hora extras para un gran total de cesantías
	Fin del Procedimiento					

OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO: Cumplir con la liquidación oportuna y acorde con la normatividad vigente, de todas las obligaciones laborales generadas por los funcionarios de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé

ALCANCE DEL PROCEDIMIENTO: El procedimiento es aplicable para los Empleados de Planta de la ESE Hospital San Antonio de Sesquilé, inicia con la recepción de novedades, continúa con la liquidación y culmina con el Pago de la Nómina.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROTOCOLO						
No	ACTIVIDAD	TIEMPO	RESPONSABLE	PUNTO DE CONTROL	AREAS INVOLUCRADAS	DESCRIPCIÓN
	Inicio del proceso					
1	Recepcionar las Novedades mensuales de Nomina.	1 mes	Auxiliar de Nomina	Soportes de Ausencias y condiciones generales del trabajador	Talento Humano	Recibiendo de Personal las diferentes novedades (incapacidades mayores a tres días), recargos, Horas Extras, vacaciones, asignaciones, prima de antigüedad y reajustes de Prima Técnica, Licencias No Remuneradas, Licencias de Maternidad, Renuncias, Ingresos,

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

						Sanciones, Embargos, pagares por cada jefe de área los días 22 al 24 de cada mes.
2	Clasificar novedades mensuales. (Vacaciones, festivos y recargos, incapacidades, ingresos, rurales.	30 minutos	Auxiliar de Nomina		Talento Humano	Tomando los reportes de novedades recepcionadas se verifica que vengan debidamente diligenciados y con los soportes correspondientes de personal, se clasifican de acuerdo a la naturaleza así: Vacaciones: Verificando el período de disfrute para la programación del pago de acuerdo con la Resolución del Plan Anual de vacaciones aprobadas por el subgerente, que corresponde al consolidado de la información reportada personal. Recargos, Horas Extras: Confrontando los recargos con lo autorizado por cada jefe de área y su respectiva firma reportada por los puntos de atención, para evitar la duplicidad en los turnos realizados por el personal

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

						autorizado y revisando que esté debidamente suscrito por el Profesional Especializado. Incapacidades, Licencias de Maternidad, No Remuneradas, Primas Técnicas debidamente revisadas para su liquidación correspondiente.
3	Determinar Recargos, Horas Extras, Dominicales, festivos	30 minutos	Auxiliar de Nomina		Talento Humano	Teniendo en cuenta las novedades previamente clasificadas se establece el número de horas a cancelar por concepto de recargos, horas extras, dominicales o festivos en el formato Reporte De Recargos, Festivos Y Horas Extras
4	Registrar novedades en CNT	10 minutos	Auxiliar de Nomina		Talento Humano	Digitando las novedades recibidas debidamente soportadas para liquidación en el período en el Aplicativo CTN Modulo de Nomina para obtener la nómina con el valor aproximado a ejecutar.
9	Procesar y validar la liquidación de aportes	20 minutos	Auxiliar de Nomina		Talento Humano	Aplicando el Manual de operación del aplicativo CTN para el Modulo de Nomina se consultan los soportes de autoliquidación de aportes de seguridad social, pensión, parafiscales, ARL para el respectivo pago al empleado. se valida y ajusta el valor con la Planilla en línea liquidada en la plataforma del

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

						operador manejado por la institución
5	Hacer Primera Revisión liquidación de pre nómina	30 minutos	Auxiliar de Nomina	Verificación de liquidación de Nomina	Talento Humano Subgerencia	Imprimiendo la nómina el Auxiliar revisa en primera instancia que estén incluidas todas las novedades recibidas y que la liquidación de factores salariales y prestacionales se ajuste a la normatividad vigente para el Departamento y posteriormente se la pasa al Subgerente Administrativo para revisión

TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

MGETH: Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, Busca identificar el estado actual de la gestión que adelanta cada entidad en lo relacionado con el talento humano en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), que permite establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Empleo Público: es aquel empleo generado por el Estado. Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal. El empleo privado, en cambio, tiene como empleador a una empresa (una entidad que no es pública).

MIPG: El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual le permite a todas las entidades del estado, planear, gestionar, evaluar, controlar y mejorar su desempeño, bajo criterios de calidad, cumpliendo su misión y buscando la satisfacción de los ciudadanos, así mismo este modelo deberá generar un sistema de información para la toma de decisiones a nivel de políticas, y de acciones de mejora, orientando a las entidades a la gestión por resultados.

Vacancia: Se refiere a un cargo sin proveer dentro de la empresa.

Carrera administrativa: Se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE PUESTO DE SALUD GACHANCIPÁ PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024 Proceso: Gestión Administrativa Subproceso: Gestión del Talento Humano Versión: V01-2024 Código:PA-PL-005 Fecha de Actualización: 30-01-2024
<i>Servir es nuestro compromiso, Humanización nuestro principio y su Salud nuestro objetivo</i>	

igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera, conforme a las reglas establecidas por las leyes.

Provisionalidad: Se constituyen en un mecanismo de carácter excepcional y transitorio que permite proveer temporalmente un empleo de carrera administrativa, con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión para modificar	Descripción u origen del cambio	Responsable del cambio	Aprobó	Fecha	Versión actual

VALIDACIÓN:

DETALLE	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Yeny Marlen Lizarazo	Talento humano	20/01/2024
Validó	Astrid Carolina Sánchez	Líder de Planeación	22/01/2024
Aprobó	Dra. Astrid Yubeli Rodríguez Prieto	Gerente	30/01/2024