E.S.E. CAMU DEL PRADO

NIT 812002836-5

MATRIZ DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ESE CAMU DEL PRADO - PRELIMINAR ENERO A MARZO DE 2020

ITEMS	OBJETIVOS DEL PLAN	METAS/ESTRATEGIAS	PLAN DE TRABAJO	RESPONSABLES DE AREAS	ANALISIS INTERNO		ANALISIS EXTERNO		CRONOGRAMA/MES			EVALUACION, SEGUIMIENTO Y MONITOREO
					FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	1	2	3	INDICADORES DE GESTION
MACROPROCESOS ESTRATEGICOS	Agrupar, desarrollar y mantener un conjunto de personas con habilidades, motivaciones y satisfacciones suficientes para conseguir los objetivos de la organización, de manera incluyente que permita mejorar las competencias laborales tanto del personal de planta como el personal tercerizados de la ESE	GESTION DEL TALENTO HUMANO	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	1-Subdireccion Administrativa (Tesoreria, Contabilidad, presupuesto, facturacion, cuentas medicas, Talento humano, Archivo) 2- Subdireccion Cientifica (Procesos y subprocesos del area asistencial) 3) Coordinacion de Urgencias 4) Coordinacion Odontologica 5) Control Interno 6) Coordinacion de SIAU	Permite optimizar los procesos asistenciales y administrativos en la ESE en la busqueda del mejoramiento del servicio de salud, mantiene al personal motivado. Se realiza a traves de las necesidades identificadas para mejorar las competencias del talento humano por dependencias.	Poca asistencia a las capacitaciones programadas, barreras economicas que impiden la contratacion de personal externo que realice las capacitaciones, falta de seguimiento a las recurrentes inasistencias, falta de aprestamiento en las materias objeto de capacitacion y debilidades en el sistema de sanciones disciplinarias al personal inasistente a la programacion.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado general de mejoramiento en un porcentaje del 37%	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Actividades de mejoramiento de la matriz programadas/actividades ejecutadas.
	Crear, desarrollar y mantener condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales, haciendo énfasis en los planes institucionales de capacitación-PIC, planes de incentivos, clima organizacional y reducción de riesgos de administración del talento humano		PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	1) Gerente. 2)Profesional universitario talento humano. 3) Representantes de los trabajadores ante el comité de Bienestar, y demas miembros del comité.	La entidad cuenta con la adopcion de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y de capacitacion dentro de su comité de bienestar social, seleccionados por eleccion popular.	1)Hace falta una herramienta que permita medir el cumplimiento de las metas institucionales y asi la empresa pueda escoger al mejor empleado que se destaque en cada area. 2) El presupuesto asignado para las actividades de comité de bienestar son destinados en su mayoria a actividades recreativas y culturales y de capacitacion, dejando de lado a los incentivos pecuniarios al carecer de una herramienta de medicion para escoger al trabajador mas destacado.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en Bienestar del 36%	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Seguimiento al cumplimiento de las metas institucionales/reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
	Alcanzar altos niveles de productividad con los recursos y Talento humano disponibles en la ESE.		PLAN ANUAL DE CLIMA LABORAL	1) Gerente. 2) Subdireccion Administrativa. 3) Profesional de talento humano.	Se cuenta con el autodiagnostico realizado de la matriz GETH. Hemos tenido recomendaciones de la ARL para su ejecucion.	1) No se cuenta con el personal idoneo para realizar dicha medicion a traves de la implementacion de la medicion de clima. 2) Barreras de tipo economico para contratar 3)personal externo para realizar el diagnostico de clima laboral. 4) evaluación del riesgos psicosociales en la ESE	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en Clima organizacional y cambio cultural del 36%	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Realizacion de encuesta/ numero de trabajadores activos.
			PLAN ANUAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1) Gerente 2) Coordinador de Sistema de gestion SST	La entidad viene desarrollando el sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a la normatividad vigente Resolucion 0312 de 2019 por la cual se definen los estandares minimos del SG- SST.	1) El sistema se viene desarrollando de forma intermitente puesto que el profesional idoneo es contratado en periodos discontinuos, lo que impide el desarrollo sistematico del proceso.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en Desarrollo de la Gestion del 32,4%	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Establecer necesidad de vinculacion del profesional idoneo para el desarrollo continuo del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo.
			PLAN ANUAL DE VACACIONES	1) Gerente 2) Subdirector administrativo 3) Profesional universitario talento humano	la entidad cuenta con un plan de vacaciones que incluye los periodos vacacionales del personal de planta el cual se da cumplimiento de acuerdo a las necesidades del servicio por ser una entidad que presta servicios de salud de baja complejidad. La entidad cuenta con un operador de los servicios de salud que cubre las novedades administrativas como vacaciones.	1)el plan de vacaciones puede sufrir unos retrasos en cuando a la entrada al disfrute de vacaciones del personal de urgencias, odontologia y medicos , puesto que el personal de planta disponible es insuficiente para cubrir el servicio del funcionario que tiene programado dicho disfrute. 2) No contar con el personal suficiente vinculado a la planta global de la entidad para cubrir las novedades en mencion, lo que impide la rotacion del personal por los diferentes servicios /procesos asistenciales que se prestan en la ESE.	Según el plan de vacaciones programado para la vigencia 2019, su porcentaje de cumpliento alcanzó un 96% de cumplimiento.	Que dependemos de la capacidad instalada del operador externo que nos suministra el personal para cubrir el servicio cuando se causan estas novedades.				cronograma plan de vacaciones/ vacaciones concedidas en las fechas programadas
			ANALISIS DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO	1) Junta Directiva 2) Gerente.	Suscripcion del Contrato de prestacion de servicios profesionales con la Fundación Para la Gestión Social - FUNDASOCIAL, cuyo objeto es: "Prestación de servicios profesionales para adelantar procesos de revisión y ajuste técnico para el redimensionamiento institucional y actualización de los escenarios de formalización laboral surtidos en la ESE CAMU DEL PRADO.	Demora en el proceso de implementacion del redimensionamiento institucional y formalizacion laboral.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en Provision del empleo del 30% y la meritocracia del 40%	No cumplir con los requisitos que establece el nuevo modelo de atencion en salud.				numero de cargos vacantes/ cargos provistos
			PROGRAMA DE OCUPACION DE VACANTES	1) Gerencia 2) Talento Humano.	Para la vigencia 2020, está el estudio de formalización laboral el cual contempla la ampliación de la planta de personal en el área misional de acuerdo a las nuevas rutas de atención en salud.	1)No cumplir Para el primer semestre de 2020 la provision de los cargos vacantes que se requieran para el funcionamiento de la ESE CAMU del prado, según el Estudio tecnico de redimensionamiento institucional y formalizacion laboral.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en Ingreso del 35,1%.	No proceder a efectuar los nombramientos para suplir las vacantes que arroje el estudio tecnico.				numero de cargos vacantes/ cargos provistos
		PLANEACION DEL TALENTO HUMANO	ELABORACION PLAN ESTRATEGICO	1) Jefe de Planeacion 2) Talento humano	La entidad cuentas con planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.	La politicas de la administratcion del talento humano se encontraban desactualizadas, la que se tenia era un documento de politicas de l talento humano del año 2012.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en planeacion del 56,5%.	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Actividades de mejoramiento de la matriz programadas/actividades ejecutadas.
			INGRESO SELECCIÓN VINCULACIOIN INDUCCION REINDUCCION	1) Gerencia 2) talento humano	esta Incluido dentro del plan estrategico de la entidad, contando con un manual de reclutamiento y selección del personal.	1)la desactualizacion del manual de reclutamiento y selección, al igual que el manual de induccion y reinduccion con el que cuenta la ESE es de 2016. 2) contempla la selección delpersonal contratista la cual se dificulta puesto que el proceso de contratacion es un area independiente a la oficina de talento humano. 3) No se lleva proceso de reclutamiento y seleccion ni del personal contratista ni del personal que se vincula en laplanta, manoja una ruta de seleccion que incluye entrevistas que no se puede llevar a cabo debido a que no contamos con un profesional en psicologia que sirva de apoyo y lidere dicho proceso en conjunto con la oficina de talento humano.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en gestion de la informacion del 38% y meritocracia del 40%.	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Actividades de mejoramiento de la matriz programadas/actividades ejecutadas.
			RETIRO	1) Gerencia 2) talento humano	Esta Incluido dentro del plan estrategico de la entidad, contando con un manual de induccion y reinduccion vigencia 2016.	la empresa no cuenta con presupuesto para brindar a Los funcionarios valoración médica de retiro y nose garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado o pensionado a través de los Programas de Bienestar que contribuyan a una posterior forma de ocupacion para su subsistencia y calidad de vida.	Diagnostico realizado de la matriz GETH a traves de la plataforma del DAFP que arroja un resultado en gestion del retiro en un 20%.	No hacer la correccion de las desviaciones encontradas en los diferentes componetes de la matriz.				Total personas vinculadas en planta/ numero de retiros en el periodo.

MARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO - TALENTO HUMANO

ALEJANDRO LARA FAJARDO
GERENTE DE LA ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE