

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO PRELIMINAR

VIGENCIA ENERO A MARZO 2020
MIENTRAS SE EFECTUAN AJUSTES DEFINITIVOS AL
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESE
CAMU DEL PRADO

Elaborado por
MMARIA CLAUDIA ELJACH MELENDEZ, Jefe RRHH
Asesor CIELO HERNANDEZ BARRAGAN

Municipio de Cerete, Enero 29 de 2020

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 1 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	

I. CONTENIDO

A. DESCRIPCION DEL PROYECTO
I. CONTENIDO
II. INTRODUCCIÓN
III. MARCO LEGAL
IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS
V. OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO
VI. TIEMPO
VII. METODOLOGIA
VIII. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
IX. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.
9.1 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
9.1.1 INGRESO
9.1.2 SELECCION
9.1.3 VINCULACION
9.1.4 INDUCCION
9.1.5 REINDUCCION
9.1.6 RETIRO
9.1.7 EVALUACION Y CAUSACION DE NOMINA, PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL.
X. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL
10.1 ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL
10.2 PROVISION TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES
10.3 DESARROLLO
10.3.1 FORMACION Y CAPACITACION
10.3.2 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO
10.3.3 EVALUACION DEL DESEMPEÑO
10.3.4 SISTEMA DE ESTIMULOS
10.3.5 CLIMA LABORAL
10.3.6 PLAN ANUAL DE VACANTES

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15*-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 2 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

10.3.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
XI.	PLANES INTEGRADOS DEL TALENTO HUMANO
	<ol style="list-style-type: none"> 1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN 2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 3. ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN 4. IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN 5. EVALUACIÓN LA GESTIÓN
XII.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
12.1	SEGUIMIENTO, EVALUACION Y MONITOREO
XIII.	ANEXOS
XIV.	BIBLIOGRAFIA

Verificado por ASESOR DE PLANEACION	Sede Administrativa Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Versión 01
		Página 3 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

A. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

II. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las necesidades en la implementación del Modelo Estándar Control Interno MIPG, es necesario el elemento de control denominado “Desarrollo del Talento Humano”, que se convierta en una ruta que cubra los tres aspectos contemplados por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP en lo referente al Talento Humano:

La tarea de la Administración consiste en integrar y coordinar recursos organizacionales, tales como personas, materiales, recursos, tiempo espacio, entre otros. Para alcanzar los objetivos definidos de forma eficaz y eficiente.

En este grupo la actividad humana se encuentra comprendida de experiencias, motivación, vocacionales. aptitudes, actitudes, habilidades, Potencialidades, salud, etc.

El Talento Humano es el activo más importante de una organización, pues mejoran y perfeccionan el empleo y el diseño de recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa. Por lo tanto el esfuerzo humano es vital para el buen funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano no está dispuesto a esforzarse, la organización dará marcha atrás. De ahí que toda organización debe considerar como punto neurálgico a su personal.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	CII 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 4 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU. REF.	3.1 COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La estructura del plan estratégico del talento humano se fundamenta en herramientas administrativas elaboradas para determinar los análisis de capacidades, diagnostico interno, análisis de recursos y capacidades- ARC, análisis financiero que soporte las actividades proyectadas, análisis de PESTEL para determinar los factores externos del plan y las cinco fuerzas claves de Porter y por último la aplicación de la matriz CAME

Verificado por ASESOR DE PLANEACION	Sede Administrativa Cll 12 #15º-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Versión 01
		Página 5 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

III. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- 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”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SERVIDOR PÚBLICO: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 6 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

TRABAJADORES OFICIALES: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos ,capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro"

V. OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- 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
- 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

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 7 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

incentivos, clima organizacional y reducción de riesgos de administración del talento humano

- Alcanzar altos niveles de productividad con los recursos y Talento humano disponibles en la ESE

VI. TIEMPO

Se entiende el plan estratégico una programación a largo plazo, la cual debe ser ajustada una vez se surta el Plan de desarrollo institucional de la Entidad, con el nombramiento del nuevo gerente en el mes de Marzo de 2020 una vez se dé cumplimiento al periodo del presente Gerente; por la tanto la proyección del mismo se efectuará por un término de cuatro (04) años, es decir 2020 a 2023, por lo cual el presente se entiende de manera preliminar hasta tanto no se desarrolle, el PDI de la Gerencia para la presente vigencia.

VII. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE CAMU DEL PRADO del municipio de Cereté Córdoba, se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2020.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad. Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 8 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

VIII. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La ESE CAMU DEL PRADO de Cereté, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad. El área de Talento Humano de la ESE CAMU DEL PRADO, liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

IX. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano de la ESE desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la E.S.E.

9.1 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de necesidades de Recurso Humano en la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 9 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

9.1.1 INGRESO

La ESE CAMU DEL PRADO de Cereté, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo, dado cumplimiento a los preceptos establecidos en la Ley 909 de 2004.

9.1.2 SELECCIÓN

Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE CAMU DEL PRADO deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias laborales, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos y legalidad de títulos

9.1.3 VINCULACIÓN

Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como la necesidad del servicio, optimización de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 10 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta global de personal de la ESE.

9.1.4 INDUCCIÓN

La ESE CAMU DEL PRADO, adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

9.1.5 REINDUCCION

La ESE CAMU DEL PRADO, adelantara las actividades de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

9.1.6 RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro del servicio. En esta etapa la E.S.E CAMU DEL PRADO DE CERETE, se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, la entidad garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

9.1.7 ELABORACION Y CAUSACION DE NOMINA. PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Liquidar la nómina de los trabajadores de la entidad, incluyendo las novedades administrativas de acuerdo a la normatividad vigente y los descuentos autorizados por ley, e igualmente realizar la liquidación para el pago de los aportes al sistema general de seguridad social

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 11 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

X. ANÁLISIS DE NECESIDAD DE PERSONAL ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL

En la vigencia 2019 la ESE CAMU DEL PRADO suscribió el contrato de prestación de servicios No 088 del 2019 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”. Este contrato finalizó ejecución el 25 de septiembre de 2019 y dentro de los productos entregados por la firma contratista se encuentran:

- ✓ Diagnóstico de la situación encontrada
- ✓ Análisis de línea base de la formalización laboral
- ✓ Marco comparativo presupuestal y financiero
- ✓ Revisión y ajustes
- ✓ Direccionamiento de las necesidades estratégicas y funcionales de la entidad
- ✓ Aplicación de herramientas metodológicas
- ✓ Mapeo de procesos
- ✓ Propuesta técnica de ajuste para la formalización laboral
- ✓ Plan de cambio correcciones y ajustes
- ✓ Sugerencias y recomendaciones de ajustes a la plataforma institucional
- ✓ Proyectos de acuerdo para la junta directiva
- ✓ Sustentación de la propuesta
- ✓ Análisis de cargas laborales

DOCUMENTOS TÉCNICOS

- ✓ Análisis de suficiencia institucional

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 12 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(EN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

- ✓ Análisis de evaluación del talento humano y antecedentes
- ✓ Evaluación del talento humano y manual de funciones
- ✓ Documento técnico final diagnóstico.
- ✓ el Documento de Estudio Técnico de cargas laborales. A partir de la entrega del informe final la alta dirección de la ESE realiza revisión del estudio técnico entregado por la firma contratista de la propuesta de planta y costos asociados. La cual arrojo como resultado la necesidad de un incremento en el 78% de empleos respecto de la planta actual y del 61% del presupuesto anual asignado para tal fin, el cual se encuentra debidamente soportado en su estructura financiera y sostenibilidad.

10.1 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para ESE CAMU DEL PRADO está conformada por un total de ochenta y un (81) cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO		INSCRITO EN NOMBRAMIENTO		VACANTE	TOTAL
		Y REMOCION	ENCARGO	CARRERA	PROVISIONAL		
DIRECTIVO	1	1					2
ASESOR			1			1	2
PROFESIONAL			2	2	15	1	20
TECNICO				1	8	1	10
ASISTENCIAL				4	31	5	40
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS					7		7
TOTAL	1	4	0	7	61	8	81

Fuente: Oficina de talento humano

Analizando el plan de cargos se tiene que la planta se encuentra provista en un 90.12%, y en un 9.88% restante representa los cargos vacantes de la planta global.

Verificado por ASESOR DE PLANEACION	Sede Administrativa Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Versión 01
		Página 13 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(EN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

10.2 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

La ESE proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

Para el primer semestre de 2020 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la ESE CAMU del prado.

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.

10.3 DESARROLLO

La ESE CAMU DEL PRADO, en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que Apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

10.3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En la ESE, se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la ESE, así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 14 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo Integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
	REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	

El plan institucional de Capacitación para la vigencia 2020, será implementado en el mes de marzo.

Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.

En la vigencia 2020 el plan de capacitación apunta a los siguientes componentes:

10.3.2 FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO

- ✓ Normatividad Presupuestal y Procedimiento de Estados Financieros
- ✓ Humanización y compromiso- Queja en el servicio
- ✓ Facturación en Salud
- ✓ Aplicación del régimen laboral, prestacional, salarial y pensional de los empleados públicos.
- ✓ Atención al usuario y empoderamiento del proceso de facturación

Necesidades de capacitación Individuales

- ✓ Trabajo en Equipo, manejo de estrés, Relaciones interpersonales.
- ✓ Clima Laboral
- ✓ Humanización del servicio

Necesidades de capacitación identificadas por los jefes de cada área

Atención integral a usuarios programa cardiovascular

- Conceptos adecuados de alteración del crecimiento y desarrollo
- Modelo de atención en salud y ruta de atención en salud oral
- Sistemas
- Manejo de Excel
- Historias Clínicas
- Bioseguridad (Cuidados Básicos de enfermería)
- Violencia Sexual

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 15 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

- ? Seguridad del Paciente
- ? Toma de muestras
- ? Mujer CPN- P familiar citología
- ? Infantil (Entrenamiento en vigilancia de ESAVI)
- ? Actualización de Microbiología
- ? Manejo Desfibrilador
- ? Salud Mental
- ? Urgencias Odontológicas
- ? Administración de Medicamentos
- ? Atención odontológica hacia la Acreditación.

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

Es objeto de evaluación desempeño laboral los funcionarios de carrera administrativa y aquellos que se encuentran en período de prueba de la ESE CAMU DEL PRADO, esta evaluación tiene como objetivo determinar la permanencia de los funcionarios y que esto se vea reflejado en el desarrollo de un buen servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

De los resultados de la evaluación del desempeño cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación de la calificación obtenida.

10.3.4 SISTEMA DE ESTÍMULOS:

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por desempeños sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #153-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 16 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

10.3.5 CLIMA LABORAL

El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 17 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud.

10.3.6 PLAN ANUAL DE VACANTES

El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas de la ESE.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

VACANTES 2020 POR NIVEL

1-NIVEL ASESOR

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No. CARGOS	SALARIO
219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	\$3.241.450
TOTAL CARGOS NIVEL ASESOR			1	
Verificado por		Sede Administrativa		Versión 01
ASESOR DE PLANEACION		CII 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es		Página 18 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(EN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo Integrado de planeación y gestión</small>		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020		THU.	3.1
			REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

2- NIVEL PROFESIONAL

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No. CARGOS	SALARIO
242	13	CORDINADOR ODONTOLOGICO	1	\$2.633.979
219	7	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	\$2.589.326
243	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	\$1.852.819
TOTAL CARGOS NIVEL PROFESIONAL			3	

3- NIVEL TECNICO

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No. CARGOS	SALARIO
323	5	TECNICO AREA DE LA SALUD	1	\$1.094.413
TOTAL CARGOS NIVEL TECNICO			1	

4- NIVEL ASISTENCIAL

CODIGO	GRADO	DENOMINACION DEL CARGO	No. CARGOS	SALARIO	SALARIO X No. DE CARGOS
412	14	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	1	\$1.470.689	\$1.470.689
412	22	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	1	\$1.938.509	\$1.938.509
412	9	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	5	\$1.094.413	\$5.472.065

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 19 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(CON SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

TOTAL CARGOS NIVEL ASISTENCIAL	7	
--------------------------------	---	--

10.3.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es primordial para la ESE CAMU DEL PRADO, promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

XI. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2020 la E.S.E CAMU DEL PRADO, adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano:

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento humano.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 20 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 modelo integrado de planeación y gestión	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

3. Plan Institucional de Capacitación.
 4. Plan Estratégico de Talento Humano.
 5. Plan Anual de Vacantes.
 6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la ESE debe desarrollar las siguientes etapas:

1. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la ESE CAMU DEL PRADO con orientación hacia dicha dimensión.

3. **ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

4. **IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

5. **EVALUACIÓN LA GESTIÓN:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 21 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
		REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

a los planes de trabajo establecidos por la ESE, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

XII. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación de la Gestión del Talento Humano de la ESE se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2020, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

12.1 SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano que permitan evaluar la gestión por parte de este.

XIII. ANEXOS TECNICOS

ANEXO 1. Autodiagnóstico de talento humano de MIPG

ANEXO 2. Matriz Estratégica del talento humano

XIV. BIBLIOGRAFIA

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo Público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones.

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 22 de 23

 E.S.E. CAMU DEL PRADO <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PRELIMINAR I TRIMESTRE 2020	THU.	3.1
	REF.	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	

Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.

Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

CUMPLASE



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

Verificado por	Sede Administrativa	Versión 01
ASESOR DE PLANEACION	Cll 12 #15ª-21 Calle del Carmen Cerete-Córdoba Telefax 7642841 Correo Electrónico: esecamuprado@yahoo.es	Página 23 de 23