



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020



**GESTIÓN HUMANA
ENERO - 2020
VERSIÓN II**





 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 2 de 15	

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVOS.....	3
2.	LÍDER DEL PLAN	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS	3
5.	DEFINICIONES Y SIGLAS	4
6.	CONTENIDO	5
7.	RIESGOS	14
8.	ANEXOS.....	14
9.	BIBLIOGRAFIA.....	14
10.	TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS	14
11.	REVISIÓN Y APROBACIÓN	14

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 3 de 15	

1. OBJETIVOS

Establecer un Plan estratégico que integre todos los programas y procedimientos que hacen parte de la planificación y gestión del talento humano del Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera, asegurando la correcta proyección de todos los componentes que se articulan en el área y el adecuado manejo de los recursos disponibles; articulado con la plataforma Estratégica de la Institución y teniendo en cuenta todos los grupos de interés.

Desarrollar la Política de Talento Humano, como base fundamental del Plan Estratégico; de la cual se emanen todos los lineamientos necesarios para la ejecución de las actividades relacionadas con la correcta planeación del recurso humano de acuerdo a la infraestructura y capacidad de instalada con la que cuenta la entidad.

2. LÍDER DEL PLAN

El área encargada de Liderar el Plan Estratégico de Talento Humano es la Unidad Funcional de Gestión del Talento Humano.

3. ALCANCE

El alcance del Plan Estratégico de Talento Humano es del 100% de las áreas funcionales y colaboradores del Hospital María Auxiliadora E.S.E – Mosquera.

4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

Ley 50 de 1990: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.



Decreto 1227 de 2005: Que trata acerca del proceso de vinculación de empleos y se dictan otras disposiciones sobre personal.

Política de Bienestar, Acto Administrativo Interno. Resolución 23 de 2006: En donde se reglamenta la capacitación y los programas de bienestar social para los empleados de la entidad, se crea el comité de capacitación y bienestar social de la entidad.

Ley 909 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Se expiden normas sobre capacitación y estímulos a los funcionarios de las empresas sociales del estado y regula el sistema de empleo para los funcionarios públicos en ejercicio, mediante normas orientadas a buscar la atención y satisfacción de los intereses de la comunidad.

Resolución 2400 de 1979: Se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 2013 de 1986 y Decreto ley 1295 de 1994: Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo (Art. 63).

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 4 de 15	

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 14861 de 1985: Por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente.

Ley 1164 de 2007: Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Resolución 2003 del 2014: Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud.

Artículo 64 de la Ley 190 de 1995: Mediante el cual se establece que todas las Entidades Públicas tendrán, además del Programa de Inducción para el personal que ingrese a la Entidad, uno de actualización cada dos años.

Artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998: Mediante el cual se establece que los Planes Institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente, además de Programas de Inducción, Programas de Re Inducción, los cuales deberán hacerse por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan los cambios.

Decreto número 1011 de 2006: Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Resolución 0634 de 2006: Por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.

Resolución 1401 de 2007: Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

5. DEFINICIONES Y SIGLAS



PETH: Plan estratégico de Talento Humano.

Bienestar Laboral: Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del funcionario con el servicio de la Entidad en la cual labora.

Caja de Compensación Familiar: Son entidades que buscan el desarrollo integral de sus afiliados, para garantizar su bienestar y mejorar la calidad de vida. A través de su portafolio de servicios satisface necesidades básicas del núcleo familiar y que promueve el desarrollo integral del ser humano.

Calidad de vida Laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el colaborador como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral; logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Inducción: Proceso por el cual se documenta y se da a conocer a los colaboradores nuevos de manera clara y concisa, los procedimientos más importantes y la información necesaria de manera general acerca del funcionamiento de una Empresa.

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 5 de 15	

Re Inducción: Es el proceso que se emplea para reforzar conocimientos o cuando una persona asume nuevas funciones o actividades dentro de una organización o cuando se introducen nuevos desarrollos. Se actualiza al colaborador sobre la organización de la Empresa, políticas, procedimientos, nuevos productos o servicios y en general toda la información que cualquier trabajador debe conocer para un desempeño óptimo. También se incluyen en este proceso las personas que trabajan en una Empresa y no han tenido inducción.

Puesto de trabajo: Lugar en el que desempeña las funciones y/o actividades el colaborador.

Líder de área: Es la persona que posee unas capacidades y competencias que lo caracterizan como la persona que coordina las actividades de un área específica.

Capacitación: Es un proceso de desarrollo de carácter estratégico que se utiliza para desarrollar las competencias de los colaboradores de la Institución. Las actividades involucradas en los procesos de formación suponen la adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades; como resultado de un proceso de aprendizaje.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados por el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el colaborador.

6. CONTENIDO

6.1. Diagnóstico del Talento Humano del Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera

El Plan estratégico de Talento Humano del Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera, pretende enmarcar dentro de una misma estructura y engranaje, todos los procedimientos necesarios para lograr una óptima planificación del talento humano. De esta forma optimizar y desarrollar las competencias y habilidades que requiere cada uno de los cargos de planta y las actividades de prestación de servicios de todos los colaboradores de la entidad, con el fin último de brindar servicios de calidad a todos los usuarios, con un trato digno y humanizado.



Diagnóstico Estratégico:

En esta fase del diagnóstico se tienen en cuenta varios componentes que deben estar alineados a la política de talento humano y al PETH; es importante que tanto el diagnóstico como la plataforma estratégica se complementen entre sí, para lograr la adecuada implementación de todos los procesos y procedimientos de las diferentes unidades funcionales:

MISIÓN: "El Hospital MARIA AUXILIDORA E.S.E de Mosquera presta servicios de salud de Primer nivel y de mayor complejidad; bajo el marco del modelo de Atención Primaria en Salud (APS), humanizada, segura y comprometida con el bienestar del paciente y su familia, con una infraestructura, tecnología y una gestión eficiente, satisfaciendo las necesidades de servicios de salud de la comunidad de la Provincia Sabana de Occidente."

VISIÓN: "En el año 2020, seremos reconocidos en la Provincia Sabana de Occidente por ser referente en la implementación del modelo de atención primaria en salud (APS); con énfasis en salud preventiva y familiar, aplicando estándares superiores de calidad; satisfaciendo las necesidades de las partes interesadas; impulsando el desarrollo de las competencias de nuestros colaboradores y logrando sostenibilidad financiera."

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p><i>Nuestro Corazón a tu servicio</i></p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 6 de 15	

MODELO DE ATENCIÓN PRIMARIA: Fortalecer el modelo de atención primaria en salud (APS), con énfasis en salud preventiva, individual, familiar y comunitaria para el mejoramiento de las condiciones de vida de la población Sabana de Occidente.

ESTANDARES SUPERIORES DE CALIDAD: Implementar y sostener un Sistema Integrado de Gestión, basados en estándares superiores de calidad, mejorando la prestación de servicio y las necesidades de las partes interesadas.

GESTION DEL TALENTO HUMANO: Mejorar continuamente las habilidades y competencias de los nuestros colaboradores por medio de un plan de gestión del talento humano que permita su bienestar y satisfacción a la comunidad.

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA: Lograr la sostenibilidad financiera del Hospital E.S.E, mediante la implementación de procesos administrativos, financieros y asistenciales efectivos que optimicen los recursos físicos, tecnológicos, humanos y económicos.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS:

TRABAJO EN EQUIPO: Trabajamos colectivamente donde cada uno hace parte de un todo, para así alcanzar un objetivo común.

MEJORAMIENTO CONTINUO: Analizamos nuestras acciones diarias para saber en qué estamos fallando, corrigiendo nuestro actuar para garantizar calidad y la satisfacción del usuario.

ORIENTACIÓN AL USUARIO: Nos preocupamos por entender las necesidades de los usuarios y dar solución a sus problemas. Realizamos esfuerzos adicionales con el fin de exceder sus expectativas y mejorar su calidad de vida, teniendo en cuenta, entre otras, las variables de respeto, amabilidad, calidad, oportunidad y excelencia.

TRANSPARENCIA EN LOS PROCESOS: Rendimos cuentas a todas nuestras partes interesadas de todos los actos del hospital.

EFFECTIVIDAD EN LOS PROCESOS: Tenemos la capacidad y la convicción de conseguir los resultados esperados, realizando el mejor uso de los recursos en el tiempo esperado.

VALORES CORPORATIVOS:

ÉTICA: Nos comportamos de acuerdo a las normas y costumbres de buena fe y los principios necesarios para una buena convivencia en sociedad.



HONESTIDAD: Actuamos de acuerdo con la ética, la moral y la ley, respetando los valores de la justicia y la verdad.

HUMANIZACIÓN: Antes de pensar en nosotros mismos; pensamos en el bienestar del usuario, su familia y la comunidad; trabajando por el bien común, exaltando la dignidad humana.

COMPROMISO: Damos todo de nosotros mismos para lograr nuestros objetivos.

HUMILDAD Y SENCILLEZ: Somos empáticos y consientes del respeto, dignidad y buen trato que merece nuestra comunidad, sin discriminar a nadie.

En la etapa del diagnóstico en la que se desarrollan los diferentes procedimientos para una correcta planeación del talento humano de la entidad, se diseñan y elaboran las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad con los objetivos planteados. Todos estos procedimientos se desprenden de igual forma de los lineamientos generales de la plataforma estratégica y hacen parte del PETH. Estos procedimientos y sus respectivas herramientas que lo componen son:

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 7 de 15	

- Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento.
- Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Proceso de Selección de Personal.
- Proceso de Inducción y Re Inducción.
- Plan de Previsión y Vacantes.
- Evaluación de desempeño.
- Clima Organizacional.

Del correcto diagnóstico de necesidades de talento humano que se establece, depende la adecuada gestión y planeación del recurso humano que desarrolla las actividades en los diferentes servicios de la entidad. Es importante resaltar que en el diagnóstico se contemplan otras variables de gran relevancia como la infraestructura disponible, la capacidad de instalada y el presupuesto anual para cubrir las necesidades de talento humano.

Para desarrollar estos conceptos, es necesario lograr un clima organizacional adecuado; procurando siempre el bienestar social de todos los colaboradores, generando espacios y condiciones que los motiven a desplegar las funciones y actividades que desarrollan correctamente. El PETH se extiende en tres escenarios diferentes:

6.2. INGRESO: Una adecuada planeación del talento humano desde la fase de ingreso, asegura eficiencia y eficacia en el desarrollo de las actividades en cada uno de los servicios misionales y administrativos de la entidad. El hecho de que los colaboradores posean las competencias y destrezas apropiadas que contribuyan al mejoramiento continuo y a una óptima prestación del servicio con calidad y humanizado. Esta fase contempla el Programa de selección de personal, Inducción y Re Inducción y Plan Institucional de Capacitación y entrenamiento.



6.3. PERMANENCIA: Durante la fase de permanencia se busca desarrollar competencias específicas en los colaboradores que permitan cumplir a cabalidad los objetivos planteados en las diferentes unidades funcionales de acuerdo a la dinámica que se presenta en el servicio; así como también se plantea como meta fundamental mantener un ambiente laboral y unas condiciones adecuadas que aseguren el bienestar, confort y la seguridad de los colaboradores. Esta fase incluye Plan Institucional de capacitación, Inducción y Re Inducción, Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Monitoreo y seguimiento del SIGEP, Clima Organizacional, Evaluación de desempeño y Plan de Previsión y vacantes.

6.4. RETIRO: Enmarca el Plan de retiro y todo lo relacionado con el apoyo a las personas que se retiran de la entidad. El Plan de retiro se encuentra en proceso de elaboración dentro del plan de acción de mejoras del MIPG, este Plan contempla la construcción de indicadores que midan la rotación o movilidad del personal; es decir la relación entre ingresos y retiros de la entidad, cifras de retiro de servidores y su respectivo análisis por modalidad de retiro y entrevistas de retiro. También incluye temas como el de pre pensionados y preparación a los pensionados para el retiro del servicio.

Para evidenciar el impacto del PETH y de todos sus componentes, se debe desarrollar como herramienta de trabajo, una matriz de seguimiento que permita incorporar toda la información recopilada en los diferentes procedimientos y una vez tabulada, poder generar indicadores para poder evaluar al final de la vigencia o periódicamente si realmente se están generando los resultados proyectados. También se debe desarrollar el instrumento de reporte para evidenciar estos resultados, El FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES EN LA GESTIÓN – **FURAG**.

6.5. Referenciación Política de Talento Humano

Para lograr un adecuado desarrollo del PETH, el Hospital María Auxiliadora E.S.E. del Municipio de Mosquera; debe plantear una Política Institucional de Talento Humano, en concordancia con la Plataforma Estratégica y desde donde se desprenden una serie

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 8 de 15	

de lineamientos que permitan cumplir el objetivo de planificar correctamente el recurso humano que requiere la prestación de los servicios de salud de la entidad. Por esta razón se realiza en primera instancia una etapa de referenciación con otros hospitales reconocidos a nivel nacional con la finalidad de obtener el insumo que facilite la proyección de una política adecuada y ajustada a las necesidades de la institución y de los usuarios. Este proceso de referenciación se realiza bibliográficamente con las políticas de talento humano de cada una de las diferentes entidades, que se encuentran publicadas en sus respectivas páginas web oficiales.

Las entidades referenciadas y sus respectivas políticas son las siguientes:

Hospital Universitario San Ignacio: El HUSI reconoce la importancia del talento humano como eje fundamental para el logro de sus objetivos estratégicos. Es así como, ratifica su compromiso con sus empleados a través de procesos tendientes a crear un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, sobre la base de construir identidad con el direccionamiento estratégico. Lo anterior a través de procesos imparciales de selección, vinculación, seguimiento, compensación, bienestar y formación.

Hospital Infantil Universitario de San José: El Hospital debe tener un recurso humano competente de acuerdo con las necesidades de la organización. Propender por el desarrollo de los colaboradores acorde con el modelo de gestión por competencias para contar con equipos de trabajo de alto desempeño, eficientes, comprometidos y alineados con la misión y visión de la Institución.

6.6. Política de Talento Humano Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera

El Hospital María Auxiliadora E.S.E. del municipio de Mosquera, se compromete a fortalecer permanentemente las competencias del talento humano durante todo el ciclo de vida como servidor público, facilitando la transformación cultural mediante un ambiente laboral humanizado, que permita satisfacer y dar respuesta a las necesidades de los usuarios y demás grupos de valor.



6.7. Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales

Mediante el Acuerdo No 023 del 22 de agosto de 2006, se derogan los Acuerdos No.015 de Octubre 13 de 2005 y el Acuerdo No.017 de 21 de Noviembre de 2005 por medio de los cuales se ajusta y modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los diferentes empleos públicos de la planta de personal de la E.S.E. María Auxiliadora. Se aprueba el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los diferentes empleos públicos de la planta de personal de la E.S.E. aprobada por el Acuerdo 022 del 22 de agosto de 2006, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los funcionarios con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan a la E.S.E. María Auxiliadora.

Este Manual se encuentra publicado en el aplicativo de la Mosquerafa.

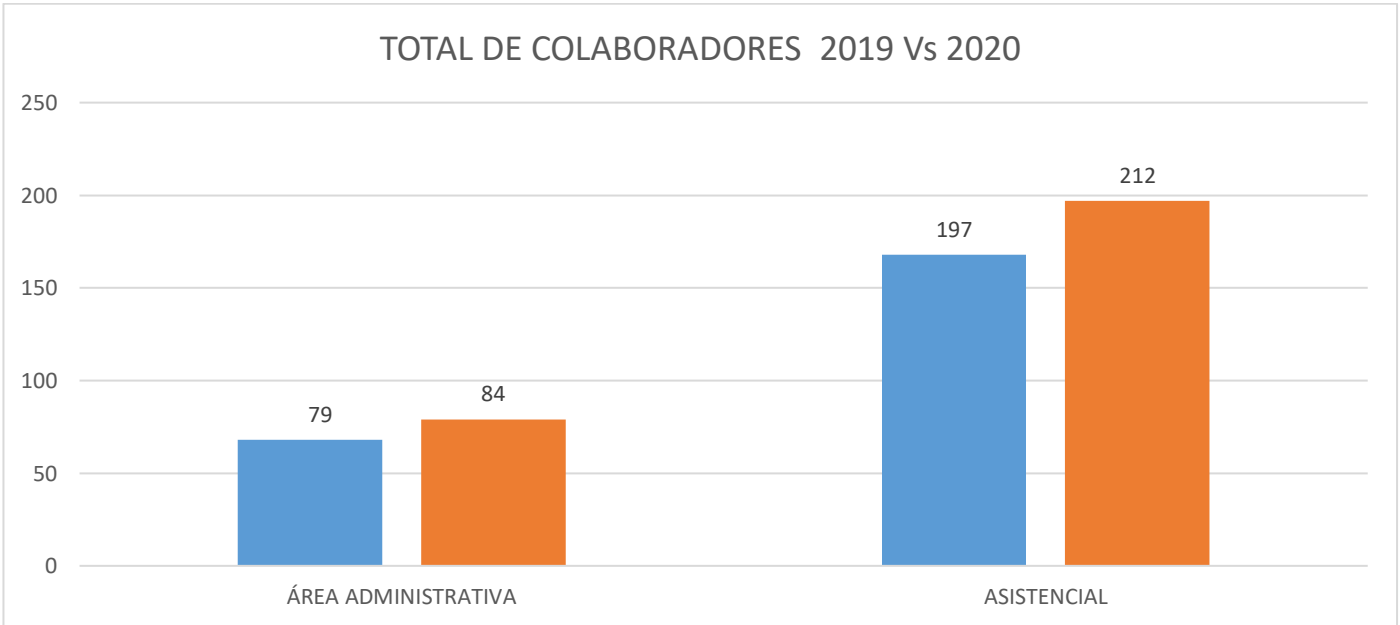
6.8. Proporción de Contratistas Vs Personal de Planta



Para el mes de febrero de 2019, el Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera tenía un total de 276 colaboradores, entre personal de planta y contratistas; de los cuales 10 son de planta y 266 de contrato de prestación de servicios; para un total de 3,6% de planta, frente a un 96,4% de contratistas. Del total de 276 personas, 79 pertenecen al área administrativa, que corresponde a 29% y el 71% son 197 personas pertenecen al área asistencial de la entidad.

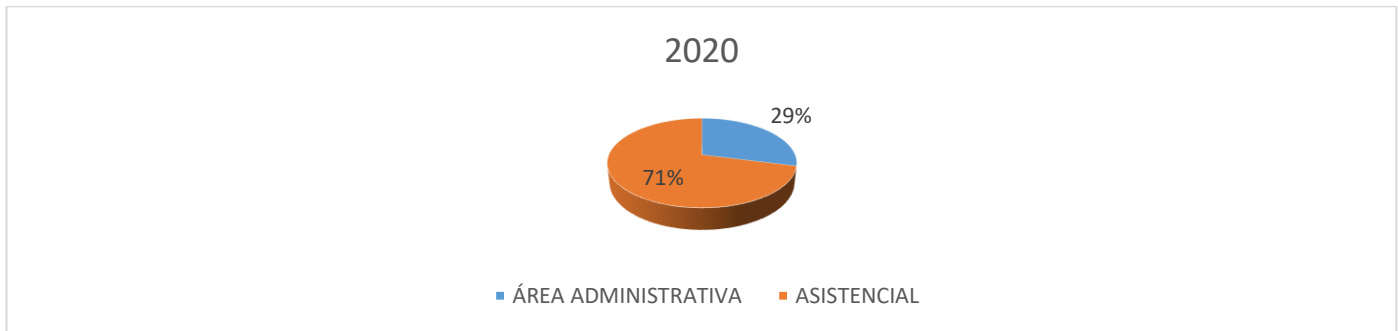
 Hospital María Auxiliadora <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 9 de 15	

PERSONAL DE PLANTA Y DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS 2020

ÁREA	N° PERSONAS	PORCENTAJE	VALOR MENSUAL APRÓXIMADO	VALOR CONTRATACIÓN ENERO 2020 APRÓXIMADO	PORCENTAJE
ÁREA ADMINISTRATIVA	84	29%	\$189,032,300	\$970,494,184	29%
ASISTENCIAL	212	71%	\$406,757,132	\$2,376,037,486	71%
TOTAL	278	100%	\$595,789,432	\$3,346,531,670	100%



 Hospital María Auxiliadora <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001 Página 10 de 15	



Dentro de las actividades planificadas para la vigencia 2020, el Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera, tiene proyectado el Estudio Técnico de Modernización de la Planta Global de Personal, con el objetivo principal de mitigar esta diferencia abismal que se presenta en el número de colaboradores de contrato de prestación de servicios, frente al de personal de planta y al mismo tiempo mejorar las condiciones laborales del mayor número de personas posible, siempre y cuando no se afecte la sostenibilidad financiera, que es uno de los componentes fundamentales del direccionamiento estratégico de la entidad.

Para cumplir con este proyecto se requieren dos insumos básicos; primero un informe preliminar de necesidades para la modernización de la planta de personal, que ya se realizó y segundo, un estudio técnico de cargas laborales, tiempos y movimientos; el cual se está ejecutando actualmente.



6.9. Ciclo de Calidad del Talento Humano (PHVA)

La gestión del talento humano en cualquier organización es la base fundamental para el cumplimiento de objetivos y para lograr la mejora continua y la sostenibilidad financiera. Sin el recurso humano adecuado, cualquier entidad estará destinada al fracaso tanto en la prestación de servicios, como en la búsqueda del equilibrio económico. Se pueden tener todos los recursos monetarios y la mejor infraestructura; pero si los colaboradores que se requieren para el desarrollo de las actividades; no poseen las competencias que cada una de las diferentes unidades funcionales necesitan, nunca se van a obtener los resultados deseados y el direccionamiento estratégico junto con las directrices de la alta gerencia, nunca se van a encaminar de la forma correcta.

El ciclo de calidad PHVA, es una herramienta fundamental que aplica diferentes conceptos y ayuda a que los objetivos estratégicos se puedan alcanzar; básicamente se analizan las cuatro etapas del ciclo de calidad, en una síntesis elemental que describe la importancia en cada uno de los procesos y procedimientos del estándar de talento humano:

- 1- **Panear:** El objetivo de esta fase es realizar un correcto diagnóstico de las necesidades y requerimientos del talento humano de las diferentes unidades funcionales de la Institución. Se debe optimizar el recurso actual, para no incurrir en gastos de personal innecesarios y evitar que los colaboradores sean sub utilizados y no puedan desarrollar sus competencias a plenitud. Hay que garantizar la selección de personal competente para el desarrollo de funciones y actividades, tanto de personal de planta como de prestación de servicios y estas competencias deben ser a nivel general tanto en formación académica, como también en la parte ética y moral.

Dentro de esta etapa se planifican el Proceso de selección de personal, Plan Institucional de Capacitación, Proceso de Inducción y Re Inducción, Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan de Previsión y Vacantes, los convenios de docencia y servicio con otras entidades, validación de títulos, afiliaciones de seguridad social, liquidación de nómina, procedimiento de radicación y pago de cuentas de cobro, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

 <p>Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</p>	GESTIÓN HUMANA	Versión:02 Fecha Publicación: 31/01/20	 <p>Nuestro Corazón a tu servicio</p>
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 11 de 15	

De una adecuada planeación del talento humano, depende que se pueda garantizar la óptima prestación de los servicios de salud, con altos estándares de calidad; sin afectar la sostenibilidad financiera de la entidad y con una correcta asignación de los recursos.

- 2- **Hacer:** Durante esta etapa se desarrollan todos los procesos y procedimientos que se planificaron en la primera fase. La correcta implementación es determinante para la obtención de los resultados esperados, la parte más compleja es llevar a la realidad un procedimiento plasmado en un documento. Es aquí en donde se detectan las principales oportunidades de mejora que se aplican al final del ciclo de calidad.

Es importante determinar cambios al momento de aplicar todas las acciones necesarias con el fin de lograr la obtención de los resultados esperados durante la fase de implementación de procesos y procedimientos. Los mismos procesos y procedimientos que se planificaron en la primera fase se desarrollan en esta etapa: Proceso de selección de personal, Plan Institucional de Capacitación, Proceso de Inducción y Re Inducción, Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, Plan de Previsión y Vacantes, los convenios de docencia y servicio con otras entidades, validación de títulos, afiliaciones de seguridad social, liquidación de nómina, procedimiento de radicación y pago de cuentas de cobro, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- 3- **Verificar:** En esta fase del ciclo de calidad, luego de la puesta en marcha e implementación de procesos y procedimientos; se fija un periodo de prueba con el fin de calcular y comprobar la efectividad de estos. Se detectan errores y se determinan las posibles causas. En esta etapa se aplican los indicadores de medición de resultados de los diferentes procesos y procedimientos, con el objetivo de evaluar posteriormente la efectividad de los productos; se busca regular y ajustar las variables que puedan inferir negativamente en la obtención de los resultados esperados.
- 4- **Actuar:** Una vez se obtienen los resultados de las mediciones efectuadas a través de los indicadores que se aplicaron en la fase anterior, se evalúa la efectividad de cada uno de los procesos y procedimientos; se establecen los planes de mejora con el fin de lograr subsanar los posibles aspectos que están afectando el óptimo desempeño de los productos en las diferentes unidades funcionales y que posteriormente pueden perjudicar la prestación del servicio a los usuarios finales.



Durante esta etapa se toman las decisiones necesarias desde la alta dirección junto con la unidad funcional de Gestión Humana, buscando las correcciones y modificaciones que se requieran. Se aplican las acciones necesarias en la búsqueda constante del mejoramiento continuo. Este ciclo nunca termina, se re inicia constantemente de acuerdo a las necesidades que se presentan día a día.

6.10. Cronograma de actividades para la vigencia 2020

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020													
N o	ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH												

2	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.																	
3	Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes																	
4	Gestionar la información en el SIGEP																	
5	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Antigüedad en el Estado, nivel académico y género																	
6	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos																	
7	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple:																	
8	Plan Institucional de Capacitación																	
9	Plan de bienestar e incentivos																	
10	Monitoreo y seguimiento del SIGEP																	
11	Evaluación de desempeño																	
12	Inducción y reinducción																	
13	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional																	
14	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes																	
15	Contar con un área estratégica para la gerencia del TH																	
16	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor																	
17	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos																	
18	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.																	
19	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad																	
20	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años																	
21	Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI*																	

22	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.*												
23	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.*												
24	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión												
25	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.												
26	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individuales												
27	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano												
28	Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.												
29	Elaborar el plan institucional de capacitación												
30	Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad												
31	Programación del PIC												
32	Ejecución del PIC												
33	Evaluación de la eficacia del PIC												
34	Elaborar el plan de bienestar e incentivoS												
35	Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad												
36	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.												
37	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.												
38	Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad												

 Hospital María Auxiliadora EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA	GESTIÓN HUMANA	Versión:02	 Nuestro Corazón a tu servicio
		Fecha Publicación: 31/01/20	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020	Código: GH_02_PLN_001	
		Página 14 de 15	

39	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad																		
40	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.																		
41	Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.																		
42	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento																		
43	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras																		
44	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones																		
45	Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta																		
46	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.																		
47	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.																		
48	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).																		

7. RIESGOS

El Plan Estratégico de talento humano del Hospital María Auxiliadora E.S.E. de Mosquera, enmarca todos los procesos y procedimientos que requiere la Institución para la optima planificación del recurso humano de la entidad, tanto de planta como de prestación de servicios; el no cumplimiento de los objetivos propuestos en este documento, puede generar oportunidades de mejoras o riesgos que afecten la calidad de los servicios de salud que se brindan a los usuarios.

8. ANEXOS

N/A

9. BIBLIOGRAFIA



N/A

10. TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS

No	FECHA DE MODIFICACIÓN	RESPONSABLE	JUSTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	VERSIÓN
1	31/01/2020	Jorge Casallas Vela	Elaboración del Plan	01

11. REVISIÓN Y APROBACIÓN

	Nombre(s)	Cargo/ Rol	Fecha

 Hospital María Auxiliadora <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - MOSQUERA</small>	GESTIÓN HUMANA		Versión:02	 <i>Nuestro Corazón a tu servicio</i>
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020		Fecha Publicación: 31/01/20	
			Código: GH_02_PLN_001	
			Página 15 de 15	

ELABORADO POR	Jorge Casallas Vela	Líder de Gestión Humana	31/01/2020
REVISADO POR	Gloria Yanet Gómez Valencia Sofia Bautista	Subgerente Líder Calidad	31/01/2020
AVAL TECNICO DE CALIDAD	Alejandro Galeano	Profesional Especializado en procesos	31/01/2020
APROBADO POR	Claudia Eunice Yazo	Gerente	31/01/2020
PUBLICADO POR	Alejandro Galeano Avendaño	Profesional especializado en procesos	31/01/2020