	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
		<i>Página 1 de 18</i>	




HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E

PLAN ANUAL ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA 2023

Aguachica, Cesar, 06 de enero de 2023



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
Página 2 de 18			

INTRODUCCIÓN


La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Hospital Local de Aguachica E.S.E, en el corto, mediano y largo plazo.

De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización y sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la E.S.E.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas, que influyen en el logro del propósito misional.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -- MIPG, encontramos el componente de "Talento Humano", el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, el Plan Anual de Vacantes, los horarios flexibles entre otros, que tienen como objetivo mejorar la calidad de la vida laboral de las personas.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

 <p>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E. NTT. 824.000.785-2</p>	<p>PLANEACION ESTRATEGICA</p>	Código	GTH-400
		Versión	01
<p>GESTION HUMANA</p>	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
<p><i>Página 3 de 18</i></p>			

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

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

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

OBJETIVOS

GENERAL


Administrar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

ESPECIFICOS

- ✓ Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- ✓ Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la E.S.E.
- ✓ Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Administrar la nómina y seguridad social de los funcionarios de la entidad.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los Funcionarios de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Página 4 de 18	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016

ALCANCE


El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a todos los Funcionarios públicos del Hospital Local de Aguachica.

POLITICAS DE CALIDAD

Mejorar continuamente la calidad de la atención a los usuarios y su familia a través de personal competente y motivado, con tratamientos pertinentes que permitan ofrecer un servicio ético, de calidad, oportuno y accesible apoyado en los proveedores y cumpliendo con los requisitos legales.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
<i>Página 5 de 18</i>			

MISION

“Prestamos servicios de atención primaria en salud con enfoque integral, orientado a la seguridad del paciente, la atención humanizada y la satisfacción de los usuarios y sus familias. Contamos con tecnología avanzada en cada uno de nuestros procesos, con talento humano idóneo, altamente calificado, autónomo, responsable, estratégico, competitivo y motivado a brindar un servicio con calidad.”

VISION

El Hospital Local de Aguachica E.S.E, será para el 2030, una empresa líder en la prestación Primaria en Salud con un modelo de atención integral en salud humanizada y de alta calidad, con acciones asociadas en la promoción y mantenimiento de la salud en cada curso de vida, en la atención integral materno perinatal, educación e investigación docencia servicio y la gestión de riesgo en salud de forma oportuna, accesible, garantizando la seguridad y satisfacción en los usuarios y sus familias.

DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO

Hace referencia al análisis de la situación actual de cada uno de los subsistemas de la gestión de recursos humanos con el objetivo de identificar las necesidades y estrategias que permitan el desarrollo de cada subsistema.

VISIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Administrar las políticas de operación, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano en la Entidad, acompañando a otras dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan de Desarrollo Municipal, Plan Estratégico, procurando la especialización en la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo

MISIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el 2023 el grupo humano que hace parte del Hospital Local de Aguachica E.S.E será una unidad de Gestión del Talento Humano que se concentrará en la atención interna a los servidores públicos que sirva como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano.




Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
<i>Página 6 de 18</i>			

PRINCIPIOS.

Los principios adoptados por la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica son:

- **Mejoramiento continuo:** La entidad aplicara todos los procedimientos técnicos e instrumentos gerenciales que le permitan responder oportunamente a los cambios del entorno, contando con un personal comprometido en la búsqueda de resultados excelentes en su gestión, mediante el cumplimiento de sus deberes con competencia diligencia y calidad.
- **Oportunidad:** Cumplir a tiempo y con calidad las funciones en la prestación del servicio a los usuarios.
- **Colaboración:** Los servidores públicos y/o contratista deben realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad sean las estrictamente inherentes a su cargo siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que enfrente la empresa o nuestros clientes.
- **Eficacia:** Realización de actividades planificadas para alcanzar el logro de los resultados esperados.
- **Austeridad:** Los servidores públicos y/o contratistas de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, deben obrar con sobriedad y racionalización en el uso de los recursos, de tal manera que proyecten una imagen de transparencia en su gestión y de calidad en sus funciones.
- **Eficiencia:** Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a los cuales da derecho la seguridad social sean prestados en forma, adecuada, oportuna y suficiente.
- **Universalidad:** Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
Página 7 de 18			

VALORES

El Hospital Local de Aguachica, adopta los siguientes valores del Servicio Público – Código de Integridad expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública:


- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
Página 8 de 18			

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la vigencia 2023, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional.


En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico Institucional, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- ✓ **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- ✓ **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- ✓ **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos

EVALUACIÓN TALENTO HUMANO

Proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del servidor o servidora en su puesto de trabajo. Hoy en día la evaluación del desempeño ha dejado de convertirse en una verdadera herramienta administrativa, para convertirse en una responsabilidad forzada para quienes la tienen que utilizar, ha sido también una estrategia al momento de presionar o amenazar ciertas situaciones cada vez que se acerca la hora de la calificación, no hay conciencia de la importancia de realizar una adecuada concertación de objetivos y una evaluación que permita identificar las verdaderas fortalezas y debilidades de los evaluados.

 <p>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E. NTT. 824.000.785-2</p>	<p>PLANEACION ESTRATEGICA</p>	Código	GTH-400
		Versión	01
<p>GESTION HUMANA</p>	<p><i>Página 9 de 18</i></p>	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016


Las evaluaciones son casi siempre el resultado de las actividades realizada al mes o dos meses antes de la evaluación, lo que hace que esta no sea real y transparente.


Es necesario entonces empezar a generar una cultura tanto para evaluados como para evaluadores, donde encontremos en la Evaluación del Desempeño la oportunidad para fortalecer a través del Plan General de Capacitación, las debilidades en nuestros resultados y poder perfeccionar cada vez más nuestras competencias laborales. Basados en lo establecido por la ley 909 de 2004, ya la evaluación del desempeño no se va a mirar de forma personal, hoy si ganas yo gano, si yo gano tu ganas. Mi evaluación va a ser el resultado de la evaluación de mi equipo de trabajo y de la evaluación institucional, cada vez se hace más urgente el trabajo en equipo.


Con esta situación se resalta más aún la necesidad de que la evaluación del desempeño no sea simplemente una calificación anual o semestral sino un insumo para identificar y perfeccionar las fortalezas y debilidades de los equipos de trabajo y por ende de cada servidor o servidora.

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO


DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
Planificación	Diseñar planes aplicables a la E.S.E para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado	Mediciones previas Detección de necesidades Plan de Desarrollo Institucional Planeación Estratégica de la Entidad. Metas Establecidas Objetivos institucionales y de calidad	Por medio de: Proyectos, Planes Programas Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	Plan de previsión y plan anual de vacantes

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
Página 10 de 18			

Organización del Trabajo	Administrar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos y su idoneidad	Estructura Planta de personal Manual de funciones Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio de: Planta de personal Manual de funciones Nomenclatura y clasificación de empleos.  Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros	Estructura de la E.S.E, Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos
Gestión del Empleo	Cumplir con el régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Municipio	Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial por inflación a nivel nacional pre-pensionados	Se realiza por medio de: Procedimiento de Nómina Procedimiento de seguridad social y parafiscal. Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y Demás normatividad vigente. Sistema SIGEP Módulo Nómina	Normativa vigente en materia de Talento Humano. Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro Selección (Mérito)

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA		Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
		Página 11 de 18	

Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004	Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo	Se realiza por medio de: - Sensibilización Detección de Necesidades de Capacitación por área. Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo. Convenios ICETEX Inducción Reinducción Capacitaciones e invitaciones. Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos Sensibilización Publicación	Plan Institucional de Capacitación basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en la página WEB Programa de inducción y reinducción
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos).	Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: Detección de necesidades. Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral, Relaciones Laborales, Políticas Sociales e incentivos). Caja de compensación - ARL	Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
		<i>Página 12 de 18</i>	

DESARROLLO ORGANIZACIONAL


La documentación, normalización y mejoramiento de los procesos corporativos fueron asumidos directamente por el Despacho de la Secretaría de Servicios Administrativos. La estructura administrativa al igual que el manejo de la planta de empleos, la sustentación técnica de novedades y el manual de funciones y competencias laborales es llevada a cabo por la Unidad de Adaptación Organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Antes se tenía un concepto y tratamiento anquilosado y paquidérmico sobre el ser humano, el hombre como un medio más de producción, al igual que la tierra y el capital, el hombre como maquina productiva, el hombre como esclavo, el hombre como la única alternativa de reducir costos productivos y/o administrativos, sin mirarlo desde un enfoque social, donde el hombre pasa a ser el centro de todo desarrollo, como única alternativa de sobrevivencia de nuestras organizaciones, donde se hace necesario invertir en las personas, otorgarles y garantizarles la igualdad de oportunidades, opciones y de recursos para el logro de sus satisfacciones, asimismo es necesario que tengan influencia en las decisiones que se tomen y diseñen.

Hoy la oficina de Talento Humano viene desarrollado un estudio de clima organizacional, buscando determinar aquellas variables objetivas que puedan incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas sobre la calidad de trabajo en que se encuentran. Esta calidad influirá en el rendimiento del desempeño y por lo tanto en los resultados organizacionales, comprometiéndose así la permanencia estable, productiva y saludable de los servidores y servidoras. El hecho de que las Organizaciones sean flexibles, hace que los estudios de clima

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
<i>Página 13 de 18</i>			

organizacional no sean solo de un momento determinado, sino que debe volverse una responsabilidad permanente en las organizaciones, dado a que mantener un buen diagnóstico es evitar problemas a corto y largo plazo. Un clima positivo propicia una mayor motivación y por ende una mejor productividad por parte de los trabajadores. Otra ventaja importante de un clima organizacional adecuado es el aumento del compromiso y de la lealtad.

Estímulos Actualmente la Subsecretaria de Talento Humano cuenta con un Plan de Estímulos, Incentivos y Beneficios, entre otras se tienen los siguientes:

- FONDO DE CALAMIDAD
- FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
- BECAS DE ESTUDIO
- FONDO DE FESALUD

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El equipo está enfocado en la ejecución de las actividades tendientes a garantizar el funcionamiento, desarrollo y mantenimiento SG-SST, con el objetivo de garantizar la promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales de todos los colaboradores del Hospital Local de Aguachica.


De acuerdo con lo anterior y como acción estratégica se propone que el marco del decreto 1443 de 2014 compilado en el decreto 1072 de 2015 capítulo VI, y la resolución 974 de 2016, para dar cumplimiento a la implementación del Sistema de Gestión de la SST, mediante la ejecución de los planes de trabajo y de capacitación anual del mismo, en concordancia con el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad.

Dentro del Plan de trabajo anual de SST, se dará continuidad con los sistemas de Vigilancia Epidemiológica de riesgo ergonómico y psicosocial, cuyos diagnósticos E intervenciones se han fortalecido de manera paralela; teniendo como meta la cobertura a todas las Direcciones del Hospital local de Aguachica.

El aporte del equipo de trabajo de SST, está encaminado al mejoramiento de las condiciones de salud, seguridad en los lugares de trabajo, toma de conciencia en



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
<i>Página 14 de 18</i>			

El auto cuidado personal y bienestar manteniendo programa de estilos de vida y entorno saludable dirigido a los funcionarios del Hospital Local de Aguachica. En este sentido, y con el fin de determinar las necesidades propias del hospital local de Aguachica, para el año 2023, se realiza evaluación inicial al SG SST como el decreto lo establece cuyo resultado es el principal insumo para la elaboración de los planes de trabajo y de capacitación, siempre encaminados en el ciclo Deming con el objetivo de establecer y aplicar la mejora continua al Sistema de Gestión.

Los ejes globales del Sistema de Gestión de SST, para el año 2023 son:

Gestión de cumplimiento Legal:

- Asignación de recursos, técnicos, financiero de personal
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Reglamento de Higiene y seguridad Industrial
- Objetivos del sistema
- Matriz de requisitos legales
- Programa y procedimientos
- Matrices de identificación de peligros
- Reporte e investigación de accidentes de trabajo

Comités:

- Comité Paritario De Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST
- Comité de convivencia laboral

Medicina en el Trabajo:


- Exámenes médicos ocupacionales
- Seguimiento a restricciones y recomendaciones medico laborales EPS/ARL
- Semana de la salud

Programa de estilos de vida y trabajo saludable

- Enfocado al no consumo de tabaco, alcohol y drogas (conforme a la normatividad vigente)



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
<i>Página 15 de 18</i>			

- Recreativo y deportivo (trabajo conjunto con Bienestar)

Intervención a Riesgo Prioritarios:

- Riesgo publico
- Riesgo biológico
- Riesgo ergonómico (SVE)
- Riesgo psicosocial
- Riego condiciones de salud – locativo

Emergencias

- Planes de emergencias y análisis de vulnerabilidad
- Brigadas de emergencias

BIENESTAR Y CAPACITACION


Para la vigencia 2023 desde el equipo de bienestar se pretende realizar acciones tendientes a organizar, mantener y mejorar las condiciones de los servidores del Hospital local de Aguachica, con el fin de elevar su nivel de calidad de vida e incrementar su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

Por otra parte el plan de bienestar estará orientado a establecer una unidad motivada al cambio, que genere en los colaboradores el reconocimiento de la importancia y necesidad de los diferentes procesos de transformación, que se pueden presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar

El equipo de capacitación busca articular acciones para el desarrollo de las competencias de los servidores públicos apalancándose en herramientas que permitan gestionar la inducción, reinducción y capacitación en el Hospital Local de Aguachica a través del plan institucional de capacitación, que redunden en una mejor calidad del servicio en beneficio para la consolidación de la paz.



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
<i>Página 16 de 18</i>			

VIÁTICOS Y TIQUETES

A cargo del equipo de viáticos y comisiones se encuentra uno de los procesos encaminados al cumplimiento de los objetivos institucionales, con funciones internas administrativas enfocadas en el procedimiento de asignación y control de comisiones del servicio, tiquetes terrestres, para los funcionarios del Hospital Local de Aguachica, con unos mecanismos de sensibilización que brinden fortalecimiento a la cultura de autocontrol y del mismo sistema de control interno.

Para la vigencia 2023 se pretende poner en marca las siguientes iniciativas para contribuir con el plan estratégico del talento humano:


- Tomar acciones preventivas que permitan reducir la cantidad de comisiones que son remitidas al estado finalizada,
- Control y seguimiento en la legalización y reconocimiento de gastos de viaje.
- Seguimiento de los techos presupuestales asignados a cada dependencia

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Este departamento constituye un eslabón fundamental en la selección y vinculación, situaciones administrativas de funcionarios de planta así como la evaluación de rendimiento laboral, actualización en el SIGEP y actualización de expedientes laborales, actividades inherentes al proceso de talento Humano, que redundan principalmente en el reclutamiento de personal idóneo, con competencias específicas para garantizar el cumplimiento de la misión de la entidad a través de la satisfacción de las necesidades del servicio.

Para la presente vigencia, el equipo propone las siguientes iniciativas:

- Dar cabal cumplimiento al procedimiento de selección y vinculación de personal en pro de garantizar el ingreso de funcionarios de acuerdo a lo estipulado en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad.
- Ejecutar las evaluaciones de desempeño y los acuerdos de gestión de la E.S.E con el fin de identificar las necesidades de los funcionarios para el desarrollo profesional y personal.

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
GESTION HUMANA	Serie	Formato	
	Fecha	21 de junio 2016	
<i>Página 17 de 18</i>			

- Promover la aplicación de los procedimientos establecidos para el correcto trámite de las situaciones administrativas en concordancia con el deber ser de la gestión en la administración pública.
- Promover el uso de indicadores que permitan evaluar constantemente la gestión al interior del equipo y con ello identificar las oportunidades de mejora en los respectivos procedimientos en pro del alcance de los objetivos institucionales.
- Realizar el seguimiento y monitoreo SIGEP.

NOMINA

En el equipo del trabajo de nómina tiene como reto para el 2023 lograr la estabilización y confiabilidad en la información generada por el software R-FAST, así como, el seguimiento y control de las incapacidades presentadas y el reconocimiento económico otorgado por las Entidades Promotoras de Salud y Administradoras de Riesgo Laborales.

CONTROL PRESUPUESTAL

El equipo de presupuesto tiene como objetivo realizar un control y seguimiento estricto de la ejecución presupuestal, el plan anual de adquisiciones y programa anual mensualidad de caja del proceso de Talento Humano con el fin de contribuir con buena gestión financiera del Hospital Local de Aguachica E.S.E.


Para lograr este objetivo se realizaran las siguientes estrategias:

Ejecución presupuestal

- Establecer indicadores de ejecución presupuestal acordes con los tiempos, para revisar el avance periódico de la misma.
- Elaboración de informes periódicos del desarrollo presupuestal y financiero de los procesos, orientados a la retroalimentación, control y seguimiento de las actividades financiadas con recursos públicos bajo la supervisión del área financiera del Hospital local de Aguachica E.S.E.



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia

	PLANEACION ESTRATEGICA	Código	GTH-400
		Versión	01
	GESTION HUMANA	Serie	Formato
		Fecha	21 de junio 2016
Página 18 de 18			

Plan anual de Adquisiciones

- Establecer formatos de revisión periódica del PAA que incluya todas las actividades de la oficina de Gestión Humana.
- Confrontar permanentemente los recursos apropiados en el PAA a los recursos asignados en el presupuesto.

Plan anual mensualizado de caja

- Verificar mediante la implementación de formatos de control y seguimiento la correcta ejecución del PAC
- Establecer filtros de revisión de las cuentas tendientes a disminuir la devolución de las mismas por el no cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de procesos del Hospital Local de Aguachica E.S.E.
- Consolidación de la información de ejecución frente a los techos presupuestales establecidos del Hospital Local de Aguachica E.S.E, en gastos de personal y viáticos.

CONTROL, GESTION Y CALIDAD

Cada uno de los equipos de trabajo del Grupo de Gestión de talento y desarrollo humano ha definido indicadores que permiten medir la gestión del mismo.

Lo anterior será evaluado de manera mensual, trimestral o semestral de acuerdo a lo establecido; de igual manera cada mes se hará una reunión de seguimiento por parte del coordinador de la oficina de Gestión de Talento y Desarrollo Humano, quien se reunirá con los líderes de cada equipo de trabajo y con el equipo en general con el fin de revisar avances, dificultades y estado general de la consecución de metas.

VÍCTOR RAÚL FELIZZOLA CUESTA
 Profesional Universitario Gestión Humana



Salud, Calidad y Servicio con Excelencia