


HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.



HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA



Enero - 2025

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 18

INTRODUCCION


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 de la la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, 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 de manera sistematizada la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 18	

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.

<div>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</div> <div></div> <div>NIT. 824.000.785-2</div>	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 18	

ALCANCE

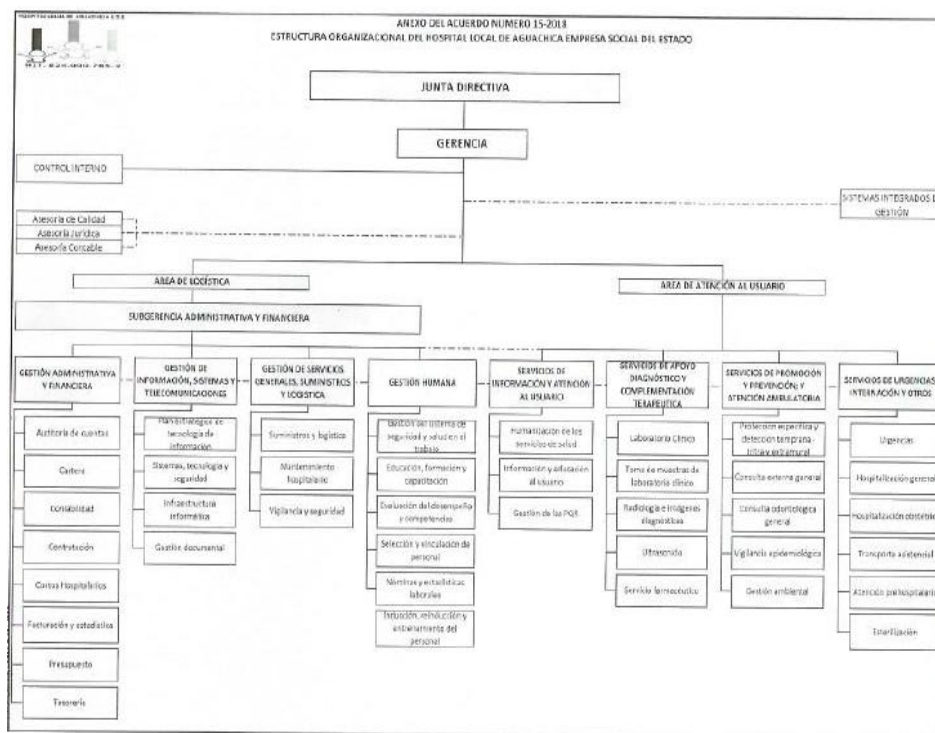
El Plan estratégico de talento humano será aplicado a todos los funcionarios públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.


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

La estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, se encuentra adoptada por la Junta Directiva mediante Acuerdo número 015 de noviembre 22 de 2018, la cual se presenta a continuación:



	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 5 de 18	

MISIÓN




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.


VISIÓN





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.

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.


	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 6 de 18	


- 
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.


VALORES

la Empresa Social del Estado 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.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 18


 **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.

LEMA “Salud, Calidad y Servicio con Excelencia”

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Fortalecer la prestación de los servicios de salud, mediante la implementación de un modelo de gestión integral basado en la evidencia, en la gestión del conocimiento y en la innovación, que garantice una atención humanizada, oportuna, segura, digna y costo efectivo para todos los usuarios de la la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.
2. Garantizar una Infraestructura adecuada de la la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, que permita ofertar servicios competitivos, con oportunidad, calidad y seguridad, para toda la población usuaria.
3. Diseñar e Implementar un Sistema Integrado de Gestión de Calidad, basado en una transformación cultural, que oriente a la institución a la obtención de altos estándares de calidad, al reconocimiento en el medio, a la satisfacción y fidelización de sus usuarios y familias, y al mejoramiento y aprendizaje organizacional.
4. Ayudar a la formación de competencias del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, a través de la creación de un ambiente laboral de mutua confianza, con base en relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas, el desarrollo de un modelo de gestión por competencias y la gestión del conocimiento, que con lleven al desarrollo integral de las personas y la productividad de la empresa.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 18	


5. Desarrollar la tecnología en la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, de manera que garantice la atención de salud con seguridad mediante la actualización, mantenimiento, reposición de equipos adquisición y la estandarización del conocimiento institucional.
6. Fortalecer y mantener el sistema de información modular integral en los diferentes procesos estratégicos, administrativos, financieros y asistenciales, a través de una infraestructura tecnológica innovadora y adecuada que permita a todo el personal de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, manejar las TICS, para la gestión eficiente de los procesos y la toma asertiva y oportuna de decisiones.
7. Generar rentabilidad económica y social mediante la implementación de procesos eficientes, que permitan mejorar la productividad y venta de servicios, adecuada contención de los costos, reducción de gastos y manejo adecuado de los recursos.
8. Diseñar e implementar el modelo integral Docencia-servicio permitiendo brindar apoyo a los convenios institucionales.

DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS

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 permiten 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.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 9 de 18	

MISIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el 2025 el grupo humano que hace parte de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica 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.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACION ESTRATEGICA 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).




METODOLOGIA - MARCO REFERENCIA PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO 2025

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la vigencia 2025, 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:

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 10 de 18	


-  **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.

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 gano tu ganas, si ganas yo gano. 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.


 <p>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</p> <p>NIT. 824.000.785-2</p>	GERENCIA		Código	GER-200-PL-001
			Versión	01
			Descripción	Plan
			Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		Página 11 de 18	

DIAGNOSTICO 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

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

La documentación, normalización y mejoramiento de los procesos corporativos fueron asumidos directamente por el Líder del área administrativa. 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.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 12 de 18	


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 Gestión humana 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 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.

Actualmente se reconocen estímulos, Incentivos y Beneficios, entre otras, en aspectos relacionados con; Bienestar social, capacitaciones y estudio para el personal de la Entidad.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 13 de 18

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


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

El aporte del equipo de trabajo de Seguridad de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, está encaminado al mejoramiento de las condiciones de salud, seguridad en los lugares de trabajo, toma de conciencia en el auto cuidado personal y bienestar manteniendo programa de estilos de vida y entorno saludable dirigido a los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

En este sentido, y con el fin de determinar las necesidades propias de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica para el año 2025, se realiza evaluación inicial al Seguridad de seguridad y salud en el trabajo 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.

 <p>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</p> <p>NIT. 824.000.785-2</p>	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 14 de 18	

Los ejes globales del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG – SST, para el año 2025, 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 – COPASO.
- ✚ 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 Vidas y trabajo saludable



- ✚ Enfocado al no consumo de tabaco, alcohol y drogas (conforme a la normatividad vigente)
- ✚ Recreativo y deportivo (trabajo conjunto con Bienestar)

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 15 de 18	

Intervención a Riesgo Prioritario

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

Emergencias


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

BIENESTAR Y CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2025 desde el Plan de bienestar se pretende realizar acciones tendientes a organizar, mantener y mejorar las condiciones de los servidores públicos la Empresa Social del Estado 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.

Desde el plan de bienestar se 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 la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, a través del plan institucional de capacitación, que redunden en una mejor calidad del servicio en beneficio de la comunidad usuaria.

 <p>HOSPITAL LOCAL DE AGUACHICA E.S.E.</p> <p>NIT. 824.000.785-2</p>	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 16 de 18	

Para la vigencia 2025 se pretende poner en marcha 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 legalización y reconocimiento de gastos de viaje.
- ✚ Seguimiento de los techos presupuestales asignados a cada dependencia.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El área de talento humano 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, se 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 específico 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.
- ✚ 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

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 18	

en los respectivos procedimientos en pro del alcance de los objetivos institucionales.

- Realizar el seguimiento y monitoreo del SIGEP.

NOMINA

En cuanto a este proceso se tiene como reto para el 2025 mantener la integralidad en el sistema R-Fast, en relación con el procesamiento de los datos relacionados con la liquidación de sueldos y demás prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, así como, el seguimiento y control a las incapacidades presentadas y el reconocimiento económico otorgado por las Entidades Promotoras de Salud y Administradoras de Riesgo Laborales.


CONTROL PRESUPUESTAL

El área del 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 de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

Para lograr este objetivo se realizarán 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 de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.

	GERENCIA	Código	GER-200-PL-001
		Versión	01
		Descripción	Plan
		Fecha	02-01-2025
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	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.
- Evaluar permanentemente los recursos apropiados en el PAA con 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 de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica.
- Consolidación de la información de ejecución frente a los rubros presupuestales establecidos para la Empresa Social del Estado Hospital Local de Aguachica, por concepto de gastos de personal.

CONTROL, GESTION Y CALIDAD

El área de Talento humano ha definido indicadores que permiten medir la gestión del mismo.

Lo anterior será evaluado de manera trimestral de acuerdo a lo establecido en el Sistema de información Hospitalaria - SIHO; desarrollando reuniones periódicas de seguimiento con los líderes de área con el fin de revisar avances, dificultades y estado general de la consecución de las metas.