



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.09.01

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA - ESE

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO

2023

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

INTRODUCCIÓN

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital San Vicente de Arauca ESE y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano del Hospital.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, Desarrollo y Retiro. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones: **a)** Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. **b)** Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos. **c)** Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. **d)** Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos. **e)** Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004. **f)** Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. **g)** Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030. **h)** Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación

GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

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



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.09.01

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

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

OBJETIVO: Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital.
- ✓ Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- ✓ Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Contar con un programa de inducción en la entidad.
- ✓ Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- ✓ Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.
- ✓ Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.
- ✓ Fortalecer la Planta de Personal del HSVA
- ✓ Gestionar el Bienestar y el Crecimiento del personal que labora en el HSVA
- ✓ Fortalecer la actualización académica e investigativa en el personal del HSVA
- ✓ Fortalecer el Proceso de Selección de Personal
- ✓ Garantizar el cumplimiento del manual de requisitos HSEQ para proveedores y empresas que presten servicios tercerizados.

ALCANCE: El Plan Estratégico de Recursos Humanos aplica a todos los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca ESE

MARCO CONCEPTUAL. 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).

Por consiguiente, dicho modelo consta de lo siguiente:

MODELO INTEGRAL DE GESTION DEL TALENTO HUMANO HSVA

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano



DIAGNÓSTICO. La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual el Hospital la San Vicente de Arauca ESE debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES. La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos). El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital San Vicente de Arauca ESE, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucradas; Gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano. Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, lo cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

METODOLOGÍA. La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca ESE se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados para la vigencia 2023.

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



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.09.01

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes: • Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos • Plan Institucional de Capacitación • Plan de Vacantes • Plan Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan de Previsión del Recurso Humano.

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

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

Plan Estratégico de Talento Humano. En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios austeridad y racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

INGRESO

DESARROLLO

RETIRO

INGRESO

El Hospital San Vicente de Arauca ESE en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación. El área de Talento Humano verificará que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

Selección: Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital San Vicente de Arauca ESE deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para ello se realiza el estudio y análisis de la hoja de vida con verificación de los requisitos y legalidad de títulos.

Vinculación: Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

Inducción: El Hospital adelantara las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y a su adherencia a la cultura organizacional.

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO: Anualmente el Hospital San Vicente de Arauca ESE desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permite establecer las necesidades de personal que se requiere en la

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Nit: 800.218.979-4

TRD.120.09.01

entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

Distribución planta de personal

DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL

NIVEL	2019					2020					2021					2022				
	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	TRABAJADORES OFICIALES	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	TRABAJADORES OFICIALES	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	TRABAJADORES OFICIALES	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	TRABAJADORES OFICIALES	SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO
Directivo		3					3					3					3			
Asesor		2					2					2					2			
Profesional	41	2	20		10	41	2	20		10	41	2	20		9	40	2	20		13
Técnico	10		0	1		10		0	1		8		0	1		8		0		
Asistencial	95		25	38		95		25	37		93		24	29		85		27	28	
Subtotal	146	7	45	39	10	146	7	45	39	10	142	7	44	30	9	133	7	47	28	13
TOTAL	247					246					232					228				

VACANTES	2	4	18	2
TOTAL EMPLEOS PLANTA	249	250	250	230

VARIACION	0,4%	0,0%	-8,0%
-----------	------	------	-------

Fuente: Oficina de Talento Humano HSVA

** Datos a 31 de Diciembre de 2022.

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS. Actualmente el Hospital San Vicente de Arauca ESE deberá subir a la OPEC conforme los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal de la entidad pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa para su provisión por el sistema de méritos. El Hospital aún no tiene presupuestados los recursos para la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, cuyos términos se encuentran en etapa de planeación por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de cincuenta (50) cargos a reportar en la Oferta Publica de Empleos de Carrera-OPEC.

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Calle 15 Carrera 16 Esquina. Teléfono (7) 8850030 Ext. 1107. Arauca - Arauca

Correo: talento_humano@hospitalsanvicente.gov.co



Nit: 800.218.979-4
TRD.120.09.01

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES. El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera. Para el primer semestre de 2023 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Hospital San Vicente de Arauca ESE, y que no hayan podido ser provistas el año anterior.

DESARROLLO

El Hospital San Vicente de Arauca ESE en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

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

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente el Plan Institucional de Capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Dirección del Hospital y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

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

El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital con derechos de carrera, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señala la ley y el sistema adoptado que aplica es adoptado por la entidad mediante acto administrativo expedido por el Director del Hospital.

La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de éste proceso de acuerdo con las normas vigentes en la materia.

De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirán la correspondiente retroalimentación.

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

El Hospital implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos. Los planes, programas y proyectos

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Nit: 800.218.979-4

TRD.120.09.01

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

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

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno. Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos está encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

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

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

Análisis. De acuerdo al Informe de Medición del Clima Laboral vigencia 2022, se aplicó la Batería Psicosocial del Ministerio de Protección Social desarrollada por la Pontificia Universidad Javeriana aplicándose a 400 personas, que correspondió al 80% del personal al servicio de la entidad para esa época. Según la evaluación tamiz realizada, arrojo los siguientes datos: desde una perspectiva general, la presencia de un grado de peligrosidad **ALTO**.

La evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral dentro de la empresa permitió evidenciar que el nivel de riesgo de los trabajadores evaluados tuvo una prevalencia considerada la cual se deben realizar acciones que mitiguen estas situaciones.

En el dominio Liderazgo y relaciones sociales, la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, y resolución de conflictos y participación presentan un comportamiento entorno a las formas de comunicación, respeto y apoyo social hacia el jefe de parte de sus colaboradores, lo que puede influir negativamente en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un equipo de trabajo la cual a nivel de Características de liderazgo, desfavorecen la gestión de los jefes en la planificación y asignación del trabajo y la forma en como los subordinados realizan su labor dificultando identificar fortalezas y debilidades con el fin de tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

En el dominio Demandas del trabajo, de los trabajadores se muestra un comportamiento en el cual las dimensiones que lo conforman se encuentran en riesgo; lo que deja ver que los trabajadores perciben estas demandas como exigencias que, en términos significativamente altos, implican para el desarrollo de su labor un sobre esfuerzo de tipo físico, emocional, mental o adaptativo.

Por otro lado, se considera importante señalar aspectos generales de los resultados de la evaluación según área de trabajo. En primer lugar, hay que resaltar que las áreas manejan un riesgo psicosocial considerado, observándose que, los colaboradores de las áreas Asistencial y Administrativos la

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano



Nit: 800.218.979-4

TRD.120.09.01

perciben, por esta misma situación algunos de los trabajadores están presentando respuesta de carácter fisiológico, cognitivo, comportamental y afectivo asociadas al estrés. Con respecto a las áreas analizadas.

Los factores individuales del Hospital San Vicente: personalidad resistente y estrategias de afrontamiento, muestran que en general los empleados tienen niveles medios para tener pensamientos positivos, visualizar los problemas y contabilizar las ventajas.

Los factores protectores de personalidad resistente y estrategias de afrontamiento, se evidencia en términos generales, con un desarrollo positivo. Aproximadamente 6 de cada 10 trabajadores evidencia nivel medio-alto de personalidad resistente.

De acuerdo a los resultados obtenidos, a partir de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, se propusieron las siguientes acciones:

Desarrollar con el apoyo de la ARL - afiliada, actividades psicoeducativas en el fortalecimiento personal de las capacidades en Resiliencia, baja tolerancia a la Frustración, resolución de Conflictos, Manejo de relaciones interpersonales, liderazgo, Autocontrol, autoprotección y cuidado emocional como estrategia de prevención para el Agotamiento emocional.

Implementación de actividades para la prevención del Estrés Laboral, taller de sensibilización al 100% de los trabajadores, (características del Estrés, síntomas, autocuidado y técnicas para la prevención).

Plan Anual de Vacantes: El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establece el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil

CUADRO VACANTES 2023

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA ESE					
PLAN ANUAL DE VACANTES				No. VACANTES	OBSERVACIONES
ENERO_2023					
No.	Denominación del Cargo	Código	Grado		
1	Líder de Programa (Financiera)	206	08	1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Calle 15 Carrera 16 Esquina. Teléfono (7) 8850030 Ext. 1107. Arauca - Arauca

Correo: talento_humano@hospitalsanvicente.gov.co

Nit: 800.218.979-4
 TRD.120.09.01

2	Técnico Operativo (Archivo)	314	01
3	Auxiliar Administrativo (Cajero)	407	03

1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC - Ascenso
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
4	TOTAL ADMINISTRATIVOS

13	Líder de Programa (Asistencial)	206	9
15	Médico Especialista (Pediatria)	213	10
18	Médico Especialista (Cirugía)	213	10
19	Médico General	211	09
22	Profes. Universitario Área Salud (Terap. Física)	237	03
25	Profesional Universitario (Psicóloga)	219	03
29	Enfermero	243	04
30	Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	412	03
34	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de Enfermería)	412	04

1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
9	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
1	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
5	Por convocar en la OPEC ante la CNSC – Dos por Ascenso
2	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
24	Por convocar en la OPEC ante la CNSC
46	TOTAL ASISTENCIALES

50	TOTAL VACANTES
----	-----------------------

RESUMEN

Cargos vacantes por convocar a la OPEC	50
TOTAL DE VACANTES HSVA	50

Seguridad y Salud en el Trabajo – SG SST: Es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores, mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

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

Convivencia Laboral. En talento humano del Hospital está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral. Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro de la institución como fuera de

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

Nit: 800.218.979-4

TRD.120.09.01

la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia sí mismo y hacia los clientes internos y externos.

El talento humano del Hospital, aporta sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo manifestando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo, aportando ideas que contribuyan a la armonía, a resolver situaciones de conflicto y respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores. El Hospital, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de funcionarios, atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones de conformidad con lo establecido en las normas. El Hospital promueve y facilita espacios de reflexión que se convierten en hábito, permitiendo normalizar el dialogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional y la convivencia en los puestos de trabajo.

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. En esta etapa el Hospital San Vicente de Arauca ESE se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

→ Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar. → El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo. → El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

Se estableció en la vigencia 2022 el PROGRAMA DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA para Promover la adaptación ocupacional en los colaboradores en etapa de pre-pensión, brindándoles herramientas de carácter personal y/o laboral en actividades productivas, lúdicas y vivenciales, favoreciendo la participación en actividades de ocio/tiempo libre, fortaleciendo sus habilidades y potencialidades que apunten a la creación de un proyecto de vida a partir de alternativas ocupacionales posibilitando el despegue laboral con una mejor motivación y adhesión al cambio.

El programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos del Hospital teniendo en cuenta la normatividad vigente: Mujeres cuya edad se encuentre entre los 54 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 59 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada funcionario.

La metodología para el desarrollo de los temas y subtemas queda bajo el análisis que realice el profesional a cargo del programa quien determinará el tipo de actividades y recursos requeridos que permitan el logro de los objetivos.

A continuación se definen tres temas fundamentales los cuales tienen como objeto servir como ejes temáticos para la planificación de actividades que estarán dirigidas a la población objeto del programa:

TEMAS	SUBTEMAS
Finanzas personales	• Planeación financiera • Emprendimiento • Cultura de ahorro
Fortalecimiento de procesos psicológicos sociales, familiares y personales.	• Adaptación al cambio • Entorno familiar • Relaciones personales
Promoción y prevención de Salud.	• Promoción y prevención de la salud física y psicológica. • Nutrición • Manejo de estrés. • Estilos de vida saludable

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO. Para la vigencia 2023 el Hospital San Vicente de Arauca ESE adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan cinco planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano. 1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. 2. Plan Institucional de Capacitación. 3. Plan Estratégico de Talento Humano. 4. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano. 5. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. 6. Programa De Desvinculación Laboral Asistida . Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

1. **Disposición de la Información:** Se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.
3. **Elaborar el Plan de Acción:** Como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se hayan identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.
4. **Implementación Plan de Acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

Trabajando Por la Salud del Pueblo Araucano

5. **Evaluación de la Gestión:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

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

SEGUIMIENTO El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

ANEXOS. ANEXO 1. Plan anual de vacantes y previsión. ANEXO 2. Programa de Bienestar Social e Incentivos. ANEXO 3. Plan Institucional de Capacitación ANEXO 4. Programa de Clima laboral y Riesgo Psicosocial. y ANEXO 5. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

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

Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.

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

Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

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

Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Plan Nacional de Formación Y Capacitación 2020 - 2030.

Elaboró:	Joselin R. – Líder de Programa de Talento Humano
Aprobó:	Claudia G. Perez O – Directora Encargada