ESE HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

AÑO 2025

PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA AREA DE TALENTO HUMANO

PIEDECUESTA, 2025

APROBACION: Mediante la Resolución Número 012 de fecha Enero 10 de 2025, por medio de la cual se adopta el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025 en la E.S.E Hospital Local De Piedecuesta, y particularmente lo señalado en el Artículo Segundo: donde se estableció como estructura del Plan De Acción Institucional 2024 Identifico los Objetivos Institucionales, trazados en El Plan De Gestión 2020-2024, y se estructuro en el documento adjunto formato Excel, que forma parte integral del presente acto administrativo, Los siguientes planes se integran en virtud del decreto 612 de 2018, por el cual, la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta, en aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, integra los planes institucionales y estratégicos, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011: en el numeral 8 Plan Estratégico de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El marco de la planeación estratégica del Hospital Local de Piedecuesta, para la vigencia 2025, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus empleados públicos y colaboradores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación, responsabilidad y compromiso en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la prestación de los servicios.

De esta manera, los empleados públicos y colaboradores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con los atributos culturales y de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los empleados públicos y colaboradores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

La Hospital local de Piedecuesta en el plan estratégico de gestión de talento humano incluye, entre otros, la identificación y respuestas efectivas a las necesidades del talento humano, planeación del talento humano institucional, el desarrollo de estrategias para promover la seguridad la humanización de la atención, el enfoque centrado en el usuario y su familia y la gestión del riesgo; plan institucional de capacitaciones (PIC), plan de bienestar, estímulos e incentivos, clima organizacional. Evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo (SST), desarrollo de la transformación cultural.

ADOPCIÓN Y ALCANCE

Inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente aplica a todos los empleos públicos y colaboradores de la Hospital local de Piedecuesta, independientemente del tipo de contratación, de acuerdo con la normatividad establecida.

OBJETIVO GENERAL

Administrar el talento humano, fortaleciendo sus competencias y desarrollo integral en un ambiente seguro y sano dando cumplimiento a los objetivos institucionales, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Coordinar con los empleados públicos encargados de suministrar los procesos Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la ESE Hospital local de Piedecuesta y desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los mismos.
- Coordinar con los empleados públicos para definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en la ESE Hospital local de Piedecuesta y desempeño de las actividades de los colaboradores.
- Coordinar con los empleados públicos para desarrollar el plan de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la ESE Hospital local de Piedecuesta.
- Articular las actividades definidas dentro del plan estratégico de talento humano con los estándares definidos dentro del sistema obligatorio de garantía de la calidad (habilitación y acreditación)

PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los colaboradores y, por ende, en el bienestar de la población.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el Hospital Local de Piedecuesta cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción del cliente interno adelantada en el año 2025.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la capacidad instalada, como se observa en la siguiente tabla

CONSULTA EXTERNA							URGENCIAS			SERVICIOS DE APOYO			
MEDICINA GENERAL Y ODONTOLOGIA							URGENCIAS E INTERNACIÓN						
No. de profesionales en medicina	No. de consultorios	No. de profesionales en odontología	No. de Consultorios	No. de profesionales en Higiene Oral	No. de profesionales en enfermería	No. de auxiliares en enfermería	No. de profesionales en medicina	No. De profesionales en enfermería	No. De auxiliares en enfermería	Laboratorio	Radiología	Ambulancias	Farmacia
10	10	3	3	2	4	17	11	4	17	4	4	4	5

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

DIAGNOSTICO CLIMA ORGANIZACIONAL:

En el año 2024 se tomó una muestra de 89 colaboradores para la aplicación de la encuesta de clima organizacional en la institución.

PERSONAL ADMINISTRATIVO																
GERENCIA	OFICINA AMIGA DEL USUARIO	SECRETARIA GENERAL	AUX JURIDICA	GESTIÓN DOCUMENTAL	ESTADISTICA	SISTEMAS	MEJORAMEINTO CONTINUO	TALENTO HUMANO	FACTURACIÓN	FINANCIERA	AMBIENTE FÍSICO	INFREAESTRUCTURA	BIOMÉDICOS	JURIDICO	REVISOR FISCAL	SERVICIOS GENERALES
1	1	1	1	2	3	2	5	1	12	1	2	1	1	1	1	6

OBJETIVO GENERAL

Determinar y conocer cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores que pueden llegar a alentar la productividad y la obtención de resultados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Diseñar y aplicar la encuesta de clima organizacional a cada uno de los colaboradores.

Obtener la información estadística completa con el fin de identificar las condiciones de satisfacción de los colaboradores.

Desarrollar plan de acción de acuerdo a los resultados.

RESULTADOS ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

Conclusiones:

La ESE cuenta con personal capacitado para realizar cada una de las actividades laborales.

Un gran porcentaje refiere estar satisfecho laborando en la institución.

Se involucra al personal en las diferentes capacitaciones, las cuales permiten el desarrollo de actividad laboral.

Dentro de las respuestas se puede evidenciar que los colaboradores refieren que hace falta involucrar a las familias dentro de las actividades de bienestar desarrolladas por la institución.

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Programa de bienestar
- Plan institucional de capacitaciones
- Plan de seguridad y salud en el trabajo
- Evaluación de desempeño

PROGRAMA DE BIENESTAR

El programa de bienestar tiene como objetivo mejorar y potencializar el clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores de la ESE Hospital Local De Piedecuesta; Para ello se realizan alianzas estratégicas con las cajas de compensación con el fin de ejecutar las diferentes actividades programadas en el cronograma. Cabe resaltar que cada empresa envía su plan de bienestar.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El plan institucional de capacitaciones tiene como objetivo contribuir en el mejoramiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores de la ESE Hospital Local De Piedecuesta, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Iniciando año se planean las capacitaciones para llevarlas a cabo en el cronograma institucional, las empresas tercerizadas envían el cronograma para su personal y cada área de la institución coordina los temas relevantes a tener en cuenta para la ESE Hospital Local de Piedecuesta.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La ESE Hospital local de Piedecuesta tiene definido un SST donde se le da cumplimiento a la normatividad vigente en esta materia para el personal según la naturaleza de su conformación entendiéndose que hay 5 personas de nómina y el resto de personal tercerizado. Esta actividad se hace en conjunto con las empresas tercerizadas buscando velar solidariamente por la seguridad, salud y bienestar de los colaboradores.

PROGRAMA DE SALUD MENTAL

El programa de salud mental de la ESE Hospital local de Piedecuesta se realiza en conjunto con la empresa Sortesalud quien tiene la mayor cantidad de personas en la institución, sin embargo, el programa abarca a todo el personal independientemente del tipo de contratación.

Tiene como objetivo prevenir los trastornos mentales en los colaboradores de la ESE, a través de acciones de intervención que logren impactar los factores de riesgo con el fin de proteger la salud mental de todos.

MEDICIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La medición al plan estratégico de la E.S.E Hospital Local de Piedecuesta se lleva a cabo a través de los indicadores de talento humano los cuales son:

- Relación porcentual inducción a los nuevos colaboradores de la ESE
- Relación porcentual reinducción
- Proporción de capacitaciones realizadas
- Proporción satisfacción del cliente interno

Elaboró:
Diego Julián Penagos Herrera
Profesional Universitario del Área Administrativa.
Responsable de talento humano

Revisó:
Viví Soto Ramírez
Asesor de la Oficina de Control interno