



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS
ESE HOSPITAL CARISMA

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA
AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

La ESE Hospital Carisma como entidad que ofrece servicios de salud enfocados en la promoción de la salud mental y la prevención y tratamiento de la farmacodependencia y las conductas adictivas, considera de vital importancia el tener un equipo humano que cuente con las competencias técnicas y comportamentales que la conduzca al cumplimiento de su misión.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un Plan Estratégico de Recursos Humanos, orientado a la optimización de los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como a la potencialización de sus capacidades y competencias y a la contribución de su desarrollo integral, en un ambiente que le garantice seguridad y un adecuado clima laboral, que redunde en la satisfacción de los usuarios y la ejecución de los planes, proyectos y programas de la entidad.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Recursos Humanos, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo, y Administración de Personal; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento del Talento humano en función de los

objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la institución.

El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos humanos.

1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Recursos humanos de la ESE Hospital Carisma se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.

- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Acuerdo N.26 de 2017. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la ESE Hospital Carisma
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano de la institución, buscando elevar los niveles de satisfacción de los usuarios en la prestación de los servicios.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar e implementar un plan de capacitación que permita mejorar las competencias y habilidades del talento humano, en función de la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de aptitudes en procura de un excelente desempeño.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y a mejorar la cultura organizacional a través de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.

- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno aboral.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de los usuarios y se mejore la atención a los mismos.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Estandarizar los procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Apoyar la aplicación y seguimiento a la evaluación del desempeño para el personal de carrera administrativa y los acuerdos de gestión para el personal de libre nombramiento y remoción, como estrategia de mejoramiento continuo y en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

3.1 Misión

Somos una Empresa Social del Estado del orden departamental que brinda servicios integrales y especializados de salud mental con énfasis en la farmacodependencia y conductas adictivas, comprometida con la promoción, prevención, asesoría, capacitación e investigación en el tema de las drogas, para el mejoramiento de la salud de la población colombiana, a través de un equipo humano calificado y con vocación de servicio.

3.2 Visión

La Empresa Social del Estado Carisma en el año 2025, será la institución líder en el ámbito Local, Departamental y Nacional en salud mental, con énfasis en el manejo de conductas adictivas y reconocida por la atención integral, segura y humanizada de los usuarios y sus familias

3.3 Principios

- Los dineros públicos son sagrados
- La gestión transparente
- Ejemplo como herramienta pedagógica
- Planeación
- Eficiencia y eficacia:
- Relaciones con la comunidad, abiertas y claras:
- El interés público, prevalece sobre lo particular:

El desarrollo del departamento es compromiso de todos.

3.4 Valores Corporativos

- Honestidad
- Respeto
- Rectitud
- Justicia
- Compromiso
- Transparencia
- Responsabilidad

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Para el cumplimiento de sus funciones la ESE Hospital Carisma posee una planta global, conformada por 65 cargos, de los cuales 56 se encuentran provistos y 9 se encuentran vacantes.

Por tipo de vinculación se observa que el 3.57% corresponde a cargos de Periodo, el 25% a cargos de Libre nombramiento y Remoción, el 0.01% corresponde a Carrera Administrativa, y el 70% a Provisionalidad, como se observa en la tabla a continuación:

NOMBRAMIENTO	N. CARGOS PROVISTOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL
Periodo	2	0	0	2
Libre nombramiento y remoción	14	3	1	18
Carrera Administrativa	1	5	0	1
Provisionalidad	39	0	0	44
	56	8	1	65

5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la ESE Hospital Carisma. Dicha planeación se materializa en los siguientes documentos:

5.1 Plan Institucional de Capacitación: El objetivo del plan institucional de capacitación es fortalecer las competencias de los servidores según las

necesidades identificadas en el diagnóstico aplicado en cada una de las áreas, así como dar cumplimiento a los requerimientos que la norma exige a los empleados para el adecuado funcionamiento de la institución y la prestación del servicio con calidad. Se cuenta con un plan institucional diseñado para dar respuesta a las necesidades presentadas y se ejecutará de acuerdo a la disponibilidad de los recursos con los que cuente la entidad.

5.2 Plan de Bienestar e Incentivos: La institución cuenta con un plan de Bienestar e incentivos acorde a las posibilidades de la institución, el cual busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de sus servidores.

5.3 Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo: El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo está enmarcado en la normatividad legal vigente y apunta a la minimización y control de los riesgos ocupacionales, así como a la generación de una cultura del autocuidado por parte de los empleados, contribuyendo a mantener un ambiente adecuado para el desarrollo armónico del trabajo.

5.4 Plan Anual de Vacantes: Como parte de la administración de personal, la institución cuenta con un plan anual de vacantes, el cual se reporta al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

5.5 Plan de Previsión de Recursos Humanos: El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital Carisma, permite consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la entidad y determinar los lineamientos y forma de provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello. Este instrumento busca sustentar la mejora en los

procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la institución.

Otras actividades dentro del plan estratégico de Recursos Humanos están:

5.6 Evaluación de Desempeño Laboral: Se aplica para personal de inscrito en Carrera Administrativa de acuerdo a la normatividad legal vigente y a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función pública (DAFP)

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en los planes descritos en el documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

7. REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.
- **Registro de la evaluación:** Aplicará a las actividades que se lleven a cabo. Se efectuará una vez esta finalice a través del formato diseñado para ello,

con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que participaron.

En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que debe ser representativa. El resultado que arroje dicha evaluación será un insumo para establecer planes de mejoramiento y para la toma de decisiones.

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

