

E.S.E.

PLAN ESTRATEGICO ANUAL

2024

Tabla de contenido

1. **INTRODUCCION** 3
2. **OBJETIVO GENERAL:** 3
3. **OBJETIVOS ESPECIFICOS:** 3
4. **ALCANCE** 4
5. **RESPONSABLES** 4
6. **MARCO LEGAL** 5
7. **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO** 5
8. **PLAN DE ACCIÓN Y/O ACTIVIDADES** 7
9. **INDICADORES** 7
10. **BIBLIOGRAFÍA:** 8
11. **CONTROL DE CAMBIOS:** 8
12. **REVISIÓN Y APROBACIÓN:** 8

1. INTRODUCCION

De conformidad con el "Plan Decenal de Salud Pública PDSP 2022-2031" y los lineamientos establecidos en el "Plan Territorial de Salud 2020-2023", El proceso integral de planeación en Salud, según la resolución 1536 de 2015 establece que el Plan territorial de Salud (PTS) es el instrumento estratégico e indicativo de política pública en salud, y se realiza en el marco de la Resolución 1441 de 2013, por la cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031.La formulación del plan permite a las entidades territoriales contribuir con el logro de las metas estratégicas del Plan Decenal de Salud Pública: 1) Equidad en salud; 2) Afectación positiva de los determinantes de la salud; 3) Mitigación de los impactos de la carga de la enfermedad, todo ello en la búsqueda de alcanzar la visión de paz, equidad social y desarrollo humano sostenible y sustentable.

La ejecución de las acciones operativas de acuerdo a la priorización realizada, se desarrollará mediante la aplicación de la "Política Integral De Atención En Salud (PAIS)", que se compone de atención primaria en salud con enfoque de salud familiar y comunitaria, el cuidado, la gestión integral del riesgo en salud y el enfoque diferencial.

De igual forma, teniendo en cuenta el propósito gubernamental de propiciar el mejoramiento continuo de la calidad en la atención de la salud, y de conformidad con la Ley 1164 de 2007 "Por la cual se dictan disposiciones en materia de Talento Humano en salud", la Resolución 2003 de 2014 "Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud", se establecieron las pautas bajo las cuales se desarrollara la política de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio a través del Plan de Acción en Salud 2020-2024. para la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio.

2. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

A través de los programas de bienestar, se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar, planificar y proveer a la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio el Talento Humano necesario para el cumplimiento de la plataforma estratégica de la Entidad.
- Fortalecer los procesos de formación y capacitación, que permitan la adquisición y mantenimiento de las competencias a fin de cualificar y adecuar el perfil a las necesidades derivadas de la prestación del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al

desarrollo personal integral; para lo cual, dichas competencias serán desarrolladas en el ser (actitudes y valores), del saber (conocimientos) y del saber- hacer (habilidades).

- Reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio.
- Promover los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso Institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano al estar constituido por varios componentes, tendrá alcance por cada uno de ellos, de acuerdo con los siguientes criterios:

Plan Institucional de Formación y Capacitación
El programa de capacitación es transversal a todos los procesos de la institución, está dirigido a todo el personal o colaboradores de la institución y estudiantes (convenio docencia servicio), inicia desde que ingresa un colaborador o estudiante a la institución y es continuo en el tiempo.

Funcionarios de Libre nombramiento y remoción al igual que de carrera administrativa serán prioridad; los demás funcionarios de la entidad divididos en Equipos de Trabajo, según sus funciones y las temáticas estipuladas en el Cronograma de capacitación, para la vigencia 2024.

Gestión del Desempeño Laboral
La gestión del desempeño tendrá alcance para todos los funcionarios de la Entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de conformidad con los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Sistema de Estímulos, Programa de Bienestar e incentivos
De acuerdo a los dos componentes que maneja, el Sistema de Estímulos tendrá cubrimiento en cuanto al Programa de Bienestar Social de todo el personal vinculado a la planta de la Entidad y en el componente del Plan de Incentivos a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de conformidad con la normatividad aplicable en esta materia.

Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo
El Sistema tendrá cubrimiento de todo el personal vinculado a la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio de acuerdo con la normatividad legal vigente sobre la materia.

5. RESPONSABLES

Los responsables de dar cumplimiento al plan estratégico es la Gerencia, subgerencia administrativa, líder de talento humano.

6. MARCO LEGAL

- Artículo 1 del Acuerdo No 007 de 2009, se suprimieron los empleos de la planta establecida en el artículo 2 de la Resolución No 090 del 11 de Agosto de 2008
- Por Resolución No 2894 del 15 de Agosto de 2008 expedida por el Secretario de Salud para el Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio, hoy Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio.
- Decreto 1011 de 2006 "por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SOGCS)"
- Decreto 1083 de 2015 "por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública".
- Resolución No 5095 de 2018 "Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia".
- Resolución 3100 de 2019. Condiciones Mínimas de Habilitación en Salud

7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1. Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano se ha consolidado en una matriz que busca mantener actualizadas las diversas características de los empleos de la planta de personal, como son: datos generales del empleo, requisitos, forma de provisión, entre otros; con el fin de prever las situaciones administrativas que puedan generarse con ocasión de movimientos de personal y así poder definir estrategias de operación cuando las necesidades del servicio lo requieran.

2. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes ha sido consolidado en una matriz que contempla los empleos susceptibles de ser provistos dentro de la planta de personal de la Entidad de manera temporal o definitiva. Así como la prioridad de la provisión.

Necesidades de Personal: La operación de la entidad ha aumentado en los últimos once años, lo cual deja ver que aunque la planta de personal está acorde con la estructura organizacional aprobada mediante Acuerdo 007 de 2009, ésta No es suficiente para atender la operación actual de la E.S.E., por éste motivo la prestación de algunos servicios de salud se hace a través de Contratación OPS para el apoyo de la gestión, que permita a la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio brindar de manera eficiente, oportuna y cumplir a cabalidad con los lineamientos, objetivos y responsabilidades que le ha fijado el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Acción en Salud.

3. Plan Institucional de Formación y Capacitación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio, contemplará en su desarrollo, los siguientes ítems: (para mayor información consultar plan)

Plan de Formación: Responde a la necesidad de desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa el cual se estructura a partir de la metodología DAFP- ESAP. (Según lo establecido en la Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP).

Programa de Inducción y Re inducción: Busca optimizar los tiempos de adaptación de los funcionarios integrándolos a la cultura organizacional garantizando la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario para el desempeño de su cargo.

Proyectos de Aprendizaje en Equipo: El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral, concretando un plan de acción en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias para enfrentar dicha situación.

4. Sistema de Estímulos

El Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Tabio fue diseñado y ejecutado por el "Comité de Bienestar" del Hospital, quienes diseñaron el Programa de Bienestar Social y el Plan de Incentivos de conformidad con lo enunciado por la Ley. (Para mayor información consultar plan).

Gestión Del Desempeño Laboral: La gestión del desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa de la Entidad, se regirá por el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así mismo, se establecerán los compromisos comportamentales que deban ser evaluados por los funcionarios a quienes les aplica el sistema tipo y los factores de acceso al nivel sobresaliente a los cuales podrán acceder los funcionarios de acuerdo con la normatividad legal vigente.

La evaluación de Gerentes Públicos se efectuará a través de los Acuerdos de Gestión, en los cuales se establecen los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Entidad.

GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

El citado componente será desarrollará a través del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual contemplará los programas de

Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo

Son acciones del SG-SST dirigida a las personas. Se encarga de la vigilancia, promoción y mantenimiento de la salud del trabajador procurando que las condiciones de trabajo de la entidad no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental. Estudia las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas y junto con la seguridad y la higiene trata que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades

Programa de Prevención de Riesgo psicosocial: En labores que se realizan en las direcciones misionales y cargos de gran responsabilidad o con altas cargas laborales y de responsabilidad.

Actividades de Fomento de Estilo de Vida y de Trabajo Saludable

Al intervenir las condiciones de salud, necesariamente se debe abordar los patrones de reproducción social, que se traducen en las formas de vida y de trabajo determinadas o condicionadas por el nivel socioeconómico y cultural de los grupos de población específicos.

La responsabilidad del SG - SST. En este campo, tiene que ver con el fomento de las actividades de bienestar social, garantizando la cobertura total del personal y las actividades de capacitación y educación que deben desarrollarse desde el primer contacto del trabajador con la entidad acordes con el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud.

8. PLAN DE ACCIÓN Y/O ACTIVIDADES

Teniendo en cuenta las dinámicas institucionales de la prestación de servicios de salud, las estrategias de divulgación de este plan estarán enfocadas en la socialización del plan de manera virtual y/o presencial

9. INDICADORES

La evaluación y monitoreo del plan se realizará mediante indicadores de cobertura, cumplimiento y efectividad.

Nombre del indicador: Ejecución de socialización: (Número de socializaciones programadas / Total de socialización ejecutadas) x 100

Indicador de cumplimiento: Indicador de eficacia que permite determinar el porcentaje de ejecución del plan. Su medición como herramienta de autocontrol se realiza Anualmente

10. BIBLIOGRAFÍA:

Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003.

11. CONTROL DE CAMBIOS:

Tabla. Control de Cambios en este Documento

FECHA	VERSIÓN	No. SOLICITUD DE ACTUALIZACIÓN	CAMBIO REALIZADO	Acta No.	RESPONSABLE
2021-01-15	01	Creación	Creación		Líder de Talento Humano
2022-01-14	02	Actualización	Actualización y ajuste de contenido		Líder de Talento Humano
2023-01-20	03	Actualización	Actualización y ajuste de contenido		Líder de Talento Humano
2024-01-22	04	Actualización	Actualización y ajuste de contenido anual		Líder de Talento Humano

12. REVISIÓN Y APROBACIÓN:

Nombre	Maricela Torres Gutierrez	Jenny Pilar Gómez Plazas	Isabel Rocío Garzón Forero
Cargo	Prof. Esp. Talento Humano	Asesora de Planeación	Gerente
	Elaboró	Revisó	Aprobó