



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

REALIZADO POR: LIDER DEL TALENTO HUMANO

MAGDALENA

2022



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

1. INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de cumplir la misión institucional en forma eficiente y eficaz, contando para el efecto con un talento humano idóneo y calificado, la Empresa Social del Estado Hospital Local de Concordia debe seleccionar, contratar y mantener personal competente, comprometido e íntegro con sentido de pertenencia, que cumpla con los lineamientos establecidos para la prestación de un servicio de calidad a la población del Municipio de Concordia.

Para tal fin, se establece el presente plan estratégico de talento humano que permitirá definir prácticas y procedimientos que sirvan como estrategia de mejoramiento continuo de la E.S.E Hospital Local de Concordia.

Es así como en el presente plan estratégico de Talento Humano se buscará identificar necesidades a nivel cualitativo y cuantitativo de la E.S.E con el fin de dar solución a las mismas por medio de acciones en los procesos relacionados al talento humano. Se identifica la importancia de desarrollar actividades de mejoramiento en cinco (5) procesos de la gestión del talento humano (Selección y reclutamiento, vinculación, permanencia, gestión del talento y retiro).

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos del plan estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital Local de Concordia por medio de la evaluación y gestión del Talento Humano con el fin de posibilitar la prestación de un servicio de alta calidad con personal competente que demuestre competencias, capacidades, conocimientos y habilidades encaminadas al buen servicio a los usuarios de servicios de salud del Hospital Local de Concordia , con el fin de sumar acciones para el logro de los objetivos institucionales de la ESE en el 2022.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Definir estrategias que permitan la atención eficiente y efectiva a los usuarios de la E.S.E. Hospital Local de Concordia
- ❖ Evaluar el desempeño del talento humano de forma integral y objetiva con el fin de potencializar fortalezas, retroalimentar aspectos de mejora y generar estrategias de crecimiento profesional y personal en los servidores de la entidad.
- ❖ Fomentar el desarrollo permanente del talento humano
- ❖ Vincular al talento humano calificado y competente que permita la prestación de un servicio de calidad en la E.S.E.
- ❖ Implementar estrategias que permitan el desarrollo de competencias personales y profesionales, habilidades y conocimientos en los funcionarios de la E.S.E.
- ❖ Fomentar el mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios de la organización.
- ❖ Identificar al talento humano con competencias sobresalientes que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos y establecer estrategias que lo retengan con el fin de aportar constantemente al crecimiento de la E.S.E.

2.3. OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA

- ❖ Fomentar los servicios de salud directa o indirectamente eficientes y efectivos que cumplan con las normas de calidad establecidas de acuerdo con la reglamentación que se aplica para tal propósito
- ❖ Restar directa o indirectamente los servicios de salud que la población requiera y que la Empresa pueda ofrecer de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles.
- ❖ Garantizar mediante un manejo social adecuado la rentabilidad social y financiera de la Empresa.
- ❖ Ofrecer a las entidades promotoras de salud y demás personas naturales y



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

jurídicas que lo demanden, servicios en las condiciones tarifarias determinadas en las disposiciones legales y en las que resulten competitivas en el mercado, según corresponda.

- ❖ Satisfacer los requerimientos del entorno adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.
- ❖ Desarrollar la estructura y capacidad operativa de la Empresa mediante la aplicación de principios y técnicas gerenciales que aseguren su supervivencia, crecimiento, calidad de sus servicios, capacidad de competir en el mercado y rentabilidad social y financiera.
- ❖ En síntesis, para el logro de estos objetivos institucionales, el Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA encaminará su gestión con los parámetros de humanización, liderazgo, acciones de mejoramiento continuo, valores, eficiencia y eficacia, atención centrada en el usuario.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento aplica a todos los servidores públicos vinculados mediante cualquier modalidad de contrato a la Empresa Social del Estado Hospital Local de Concordia.

4. RESPONSABLES

La aplicación del presente plan es responsabilidad de los siguientes funcionarios:

- Gerente
- Psicólogo
- Líderes de capacitación
- Líderes de proceso que tengan a cargo personal



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano consiste en un modelo que permite la vinculación de personal talentoso que se encuentre alineado con la estrategia institucional, por tal razón la efectividad de la aplicación de dicho modelo radica en la apropiada articulación entre el Plan y el Direccionamiento Estratégico de la E.S.E, es decir de la Misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos.

En esta medida, el marco de referencia del Plan Estratégico es la planeación de la E.S.E de forma tal que los objetivos estratégicos establecidos por el Hospital estén alineados con los objetivos de desempeño individual de cada funcionario lo cual se logra en la medida en que todos los agentes involucrados desarrollen estén comprometidos con el fortalecimiento de los procesos llevados a cabo en la Empresa Social del Estado con lo cual se preste un servicio de alta calidad a los usuarios del municipio.

Las acciones a desarrollar por medio del Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital Local de Concordia se estructura en 5 procesos:

- Selección y reclutamiento del personal (perfiles de cargo, manual de actividades)
- Ingreso (vinculación e inducción)
- Permanencia (Bienestar y reconocimiento del buen desempeño)
- Gestión del talento humano (capacitación y evaluación del desempeño)
- Retiro (Situaciones que generan desvinculación)

6. MARCO LEGAL

El marco legal a partir del cual se estructura el presente Plan corresponde a lo definido en la Ley 909 de 2004 en donde son señalados los lineamientos generales que debe atender el estado para atender a las labores relacionadas al establecimiento de políticas y prácticas de personal que considere los cambios producidos en la

Dirección Cra 3 calle 6 esquina, Concordia – Magdalena.
Teléfono: 3145922457- 3146354288-3226533034
Email: hospitalsanpablodeConcordia@hotmail.com
www.hospitaldeConcordia.com





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

organización y su entorno, a la correcta distribución de los recursos disponibles y a la distribución del personal según las necesidades de la organización teniendo en cuenta la asignación apropiada de responsabilidades para cada funcionario.

La ley establece en el artículo 15 las funciones específicas de las Unidades de Personal respecto a los planes estratégicos de talento humano los cuales deben seguir los planteamientos del literal b del artículo 17 en los cuales se definen las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humano en relación con los objetivos estratégicos de la E.S.E así como de la necesidad de generar desarrollo del personal.

7. POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se presentan las 4 políticas transversales al proceso de talento humano para la E.S.E Hospital Local de Concordia.

Política General de Desarrollo del talento Humano (selección, ingreso, permanencia y retiro del personal).

Define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina las políticas y prácticas de talento humano a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, reintroducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad.

En la ESE Hospital Local de Concordia nos comprometemos a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal de cada uno con la visión organizacional y de esta manera fomentar la transformación cultural.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

El modelo de talento Humano adoptado por la Administración, es ágil, eficiente y alineado con el proceso de la gestión pública, premiando el desempeño individual e institucional a través de incentivos que permitan estimular a los servidores que demuestren un alto rendimiento en el desempeño de sus funciones.

Se toma como fundamento que el Talento Humano es crucial en el desarrollo de la función pública de la Administración de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, por tal razón la entidad se compromete a cumplir los siguientes estamentos:

- ❖ Generar espacios en los cuales se integren las diferentes dependencias de la ESE y así mejorar la comunicación y coordinación entre los funcionarios.
- ❖ Buscar como fin primordial la preservación de los derechos de los funcionarios y los trabajadores de la E.S.E. Hospital Local de Concordia en condiciones justas y equitativas.
- ❖ Buscar el desarrollo integral de los funcionarios y trabajadores de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, brindando condiciones equitativas y transparentes para otorgar beneficios en términos de capacitación, promoción y asignación salarial.
- ❖ Todos los funcionarios y trabajadores de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, se comprometen con la Implementación, puesta en marcha, mantenimiento y ajuste al sistema de Control Interno y sistema de Gestión de la Calidad de la entidad pública.

La Empresa Social del estado respecto a la política General del talento humano establecerá 4 políticas relacionadas a los procesos de selección, ingreso, permanencia y retiro del personal, cada una de las cuales será presentada a continuación.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

SELECCIÓN

Objetivo

Asegurar que las personas que ingresan al Hospital cumplan con las competencias necesarias para desarrollar la actividad requerida y que cumpla con las categorías de educación, formación, habilidades, experiencia y entrenamiento requeridos por el perfil solicitado logrando una satisfacción general en la Institución y el cumplimiento de las normas de calidad.

POLÍTICAS:

- ❖ Contar con un requerimiento por cada una de las áreas del Hospital y avalada por la Gerencia para iniciar el proceso de selección.
- ❖ Contar con un formato de perfil solicitado, personal, modalidad, prestación de servicios, con un plan de contratación definido que sustente la necesidad recibida y garantice la política de calidad.
- ❖ Para realizar una buena selección de personal es necesario que las actividades que se van a desarrollar se encuentren bien definidas dentro del formato de perfil solicitado, personal, modalidad, prestación de servicios.
- ❖ Verificar que las competencias que se requieren para desarrollar las actividades, se cumplan en la persona que se selecciona de acuerdo a los criterios anteriores.

INGRESO

POLÍTICAS:

- ❖ Diseñar perfiles correspondientes a la razón de ser del cargo.
- ❖ Permitir por medio de los diseños de cargo, la selección de servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos del cargo.
- ❖ Los procesos de inducción deberán permitir que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad, su misión, visión, código de ética, manual de procesos y procedimientos, y todo lo relacionado con el ejercicio del cumplimiento de sus



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

funciones.

- ❖ En caso de ser necesario, la entidad realizará diagnósticos de requerimiento de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos en caso de su reestructuración.

PERMANENCIA

POLÍTICAS:

- ❖ Adopción anual del Plan Institucional de Capacitación, el cual se consultará con los servidores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuentros o reuniones de trabajo.
- ❖ La capacitación recibida deberá contribuir al desarrollo de conocimiento y capacidades, para así alcanzar un mejor desempeño del cargo.
- ❖ La entidad adoptará y ejecutará programas de Bienestar Social Laboral.
- ❖ La entidad adoptará un plan de incentivos
- ❖ La entidad aplicará el Código de Ética de la entidad para la indagación y sanción de hechos contra la ética y el régimen disciplinario que cometa el servidor público.

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.

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 Local de Concordia, se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

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.

La ESE Hospital Local de Concordia, adoptará como causales de retiro las siguientes:

- ❖ Pensión de vejez, invalidez, reestructuración administrativa.

1. Política de inducción y reintroducción de personal

A través de la presente política de Inducción y Reinducción se busca que los empleados nuevos identifiquen la organización como un sistema dinámico de interacciones internas y externas en permanente evolución, en las que el compromiso, la responsabilidad, la coordinación y un buen desempeño de parte suya, incidirá directamente sobre el logro de los objetivos de la entidad, obteniendo una adecuada prestación de los servicios de salud.

OBJETIVO:

Dar a conocer al personal que ingresa al Hospital, las generalidades de la institución, así como los aspectos específicos de las actividades que va a desarrollar, de tal forma que se contextualice a la persona dentro de la Plataforma Estratégica de la institución y su Modelo de Prestación de Servicios dentro del entorno de las normas de calidad.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

PROGRAMAS:

- ❖ Identificar los temas y los responsables de cada uno que garanticen el conocimiento de las actividades para una eficiente prestación del servicio.
- ❖ Para realizar una buena inducción y entrenamiento de personal es necesario que las personas que deben participar en el procedimiento tengan la disponibilidad y disposición necesaria para brindar la información.
- ❖ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ❖ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

Por lo menos cada año realizar el proceso de reinducción que procure repasar con los funcionarios sobre las funciones de la ESE Hospital Local de Concordia, las responsabilidades de cada uno de los funcionarios frente a la institución y frente a los clientes externos.

2 Política de capacitación

Por medio de la política de capacitación se busca fortalecer las capacidades del talento humano y se constituye en una Inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la ESE Hospital Local de Concordia. En el artículo 65 del Decreto N° 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 65 expone: Los planes de capacitación de las entidades públicas, deben de responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los recursos con los que cuente la Administración para capacitación, deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

La Ley 909 de 2004 en su Título VI artículo 36 establece los objetivos de la capacitación, contemplando: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios”.

Con el fin de mejorar las competencias laborales de los empleados, el Decreto 1567 de 1998 obliga a los entes territoriales a establecer un Plan Anual de Capacitación en las entidades públicas.

Se busca mediante este documento que se constituya una política institucional, que el empleado desarrolle habilidades, genere conocimientos y cambie de actitud con el propósito de incrementar la capacidad tanto individual como colectiva y así cumplir con la misión de la entidad, de esta manera se pretende que todos los funcionarios adquieran compromiso y entrega con respecto a las políticas, planes y programas ejecutados en la Administración para el logro de los objetivos.

Es importante tener presente los principios rectores tales como complementariedad, integralidad, objetividad, participación e integración para así ejecutar programas dentro de la Administración.

Se tendrán en cuenta dos áreas, el área MISIONAL y el área de APOYO, La primera que permite generar el producto/servicio que se entrega al cliente, aportan valor al cliente y la segunda, procesos soporte que abarcan las actividades necesarias para el correcto funcionamiento de los procesos operativos.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La ESE Hospital Local de Concordia, en procura de mejorar las condiciones laborales de los empleados busca con la elaboración de este Plan de Capacitación beneficiar a la comunidad con el mejoramiento en la prestación de los servicios de salud.

VISIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Efectuar el Programa Institucional de Capacitación en la ESE Hospital Local de Concordia, con el propósito de obtener el mejoramiento continuo de los empleados.

MISIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Fortalecer el Plan Institucional de capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia en un instrumento que permita contribuir al mejoramiento de las competencias laborales de sus funcionarios con el propósito de mejorar la prestación de los servicios de salud de una manera oportuna y con calidad

OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN:

Proporcionar oportunidad para el desarrollo del personal en temas que le aporten a las personas en sus esferas personales, laborales y familiares a través de cursos, talleres, conferencias que encierran las necesidades institucionales y las personales logrando un cambio de actitud y creando un clima organizacional favorable para la prestación del servicio cumpliendo las normas de calidad, definidas por la organización.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN:

El presente manual tiene los siguientes objetivos específicos:

- ❖ Como producto del proceso de evaluación y teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que permitan el mejoramiento en sus funciones.
- ❖ A partir de los inconvenientes que se presenten en el ejercicio de sus funciones realizar equipos de trabajo para estudiar temas específicos.

POLÍTICAS:

- ❖ Tener en cuenta las políticas de calidad para brindar una seguridad en el programa de capacitación.
- ❖ Contar con perfiles definidos para todas las personas que desarrollan actividades en el hospital que brindan parámetros y puntos de partida para el programa de capacitación.
- ❖ Aplicar una encuesta que brinde información necesaria para construir un programa de capacitación cada año que brinde conocimientos y asegurar que las personas desarrollen las actividades que se requieren con efectividad, eficacia y eficiencia.
- ❖ La aplicación de este procedimiento está orientado al cumplimiento de las necesidades de la institución y las expectativas del personal, es así que debe estar en revisión continua para realizarle los ajustes necesarios justificándose de acuerdo con los planes de mejora.
- ❖ Se deberá contar con un programa de capacitación continuada para el personal acorde a los procedimientos de la institución.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:

Orientado a integrar al funcionario en cuanto al sistema de valores, la formación ética, la organización y funciones del Estado, el clima organizacional, la visión y misión Institucional y las funciones de su dependencia y/o programa. Los mismos se deben aplicar durante los primeros cuatro meses y estarán dirigidos a los funcionarios vinculados por primera vez a la Institución. De acuerdo al Decreto 1567 de 1998 se pueden beneficiar los empleados de Carrera Administrativa, los de Provisionalidad y los de libre Nombramiento y remoción.

PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

Consiste en actualizar a los funcionarios en las reformas en la organización y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas. Se deben realizar con una periodicidad anual y dirigida a los empleados de carrera, los de libre nombramiento y remoción y prestación de servicios.

EVALUACIÓN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN:

Se realizarán evaluaciones sobre las capacitaciones ofrecidas y el nivel de aprendizaje de los funcionarios en relación al contenido de la capacitación solicitada, las cuales serán realizadas por el área de Talento Humano.

BENEFICIARIOS:

Se pretende beneficiar el 100% de los funcionarios de planta de la ESE Hospital Local de Concordia.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

ESTRATEGIAS:

Para cumplir con el objetivo se deben tener en cuenta las siguientes pautas:

- ❖ Formación y desarrollo de competencias laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- ❖ Las capacitaciones deben ser obligatorias.
- ❖ Se deben evaluar los programas de capacitación y medir el impacto de la capacitación.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

La Administración de la ESE Hospital Local de Concordia, realizará con los jefes de área un sondeo o encuesta a todos los funcionarios de la Administración, para determinar las áreas en las cuales desearían ser capacitados, y de esta manera consolidar el plan anual de capacitación. Dicha encuesta se realizará cada año, a fin de que los funcionarios tengan la oportunidad de formarse o desarrollarse mejor en las áreas de su competencia.

3. Política de bienestar e incentivos

Se entiende el Bienestar Social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de su institución.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

OBJETIVO:

Dando cumplimiento a la Ley 1567 de 1998 se pretende que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).
- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ❖ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la ESE Hospital Local de Concordia.
- ❖ Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel recreativo, habitacional y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.
- ❖ Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

METODOLOGÍA

- ❖ El plan de Bienestar Social y Estímulos, dirigido a todos los funcionarios de Carrera administrativa, provisionales, empleados oficiales de libre nombramiento y remoción y contratistas prestadores de servicio, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de servidores públicos de la ESE Hospital Local de Concordia. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar actividades, culturales y la participación en deportivas, recreativas, de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida

El Plan de Bienestar que se va a implementar en la ESE Hospital Local de Concordia, se enfoca en 2 áreas: Protección y Servicio Social y Calidad de vida Laboral, a través de los seis (06) programas a desarrollar: en

1. Organizacional.
2. Desarrollo Humano.
3. Recreativo, Vacacional y cultural.
4. Deportivo.
5. Promoción y Prevención de la Salud y 6. Pre pensionados.

ÁREA ORGANIZACIONAL:

El programa de bienestar social de la ESE Hospital Local de Concordia, intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito del trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus servidores, mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y desarrollando su participación en el logro de la misión de la empresa.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

En esta área se desarrollarán las siguientes actividades:

- Reinducción a los servidores: Durante el año se deberán realizar al menos una (1) charla de reinducción a los funcionarios, asesores y colaboradores de la ESE Hospital Local de Concordia, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia.
- Reconocimiento al mejor servidor: Cada final de año se reconocerá al mejor servidor de la entidad. Esto se realizará de acuerdo a la política de incentivos.

PROGRAMAS:

PROGRAMA DESARROLLO HUMANO:

Contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que conllevan a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario.

Dichas actividades ponen en conocimiento habilidades, destrezas y capacidad que enriquecen tanto al individuo como en el grupo en el cual se desenvuelve. Por medio de asesorías psicológicas donde se ofrece orientación para el talento Humano y su núcleo familiar, conferencias y talleres.

PROGRAMA DEPORTIVO RECREATIVOS, VACACIONAL Y CULTURAL:

Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie de actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta los niveles de estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios de la ESE Hospital Local de Concordia. Para este programa se manejan planes vacacionales enfocados a conocer sitios culturales y ecológicos los cuales se llevarán a cabo en segundo semestre del año.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

PROGRAMA DEPORTIVO:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios de la ESE Hospital Local de Concordia, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno. Se tiene programado unos torneos a realizarse en el transcurso del año; como son campeonatos de fútbol, voleibol, baloncesto, tardes de aeróbicos.

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

Junto con el grupo de Seguridad y salud en el trabajo, se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios en el puesto de trabajo y en la Institución en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Semana de la seguridad y salud en el trabajo.

PROGRAMA DE PREPENSIONADOS:

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Este Plan Estratégico de Desarrollo de la gerencia de Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de Bienestar y estímulos también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

ESTRATEGIAS

Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social y estímulos para el año 2019, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

- Las actividades de Bienestar social y Estímulo serán previamente acordadas por el comité de Bienestar social e incentivos.
- Se harán convocatorias para actividades de bienestar Social y Estímulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estímulo.
- Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la ESE Hospital Local de Concordia.
- Evaluar las actividades de Bienestar Social y Estímulos.
- Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

- Los programas de Bienestar social y Estímulos que se establece mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.
- Las actividades a desarrollar se describirán en el cronograma de actividades.

EVALUACIÓN, MEDICIÓN, SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN

Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en dos momentos, a saber:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA
NIT.
819.003.462-4

EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA ACTIVIDAD DE DESARROLLADA

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADA

- Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.
-
- En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades