

**PLAN PROVISION
DE TALENTO
HUMANO -PPTH**

2022

El recurso del talento Humano es el eje fundamental de una empresa, son quienes hacen la empresa. Lo estás haciendo tu?

**E.S.E.
HOSPITAL LOCAL
CARTAGENA DE
INDIAS**

INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública entrega a las entidades públicas el documento “PLANEACIÓN de los Recursos Humanos” que contiene los lineamientos de política, estrategias y orientaciones para su implementación. Un Plan de Previsión de recursos humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

La ESE HLCI en la planeación del recurso humano durante este tendrá en cuenta las disposiciones de Ley y además tiene en cuenta lo que es la capacidad instalada y los servicios prestados; se proyectan y suplen las necesidades de personal y se definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la institución.

1. BASES LEGALES Y SOPORTE DOCUMENTAL RELACIONADO

A continuación se mencionan las bases legales y los documentos que dan soporte al área de Talento Humano institucional

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública.

DECRETO 1042 DE 1978 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos

DECRETO 1045 DE 1978 Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

LEY 9 de 1979 Código Sanitario Nacional. El título III, habla de la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Minsalud para fijar valores límites permisibles. Seguridad industrial, Medicina preventiva y Saneamiento básico en los ambientes de trabajo.

LEY 50 DE 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se

dictan otras disposiciones

LEY 60 DE 1993 Distribución de competencias

LEY 87 DE 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

LEY 100 DE 1993 Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Integral
Se establecen cuatro sistemas que modifican la seguridad social en el país: pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios complementarios.

DECRETO 1295 de 1994 Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Establece prestaciones asistenciales de salud y económicas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Define Enfermedad Profesional y Accidente de Trabajo.

LEY 244 DE 1995 Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones 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, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

LEY 594 DE 2000 Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.

LEY 715 DE 2001 Normas en materia de recursos y competencias

LEY 797 DE 2002 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales

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.

DECRETO 1227 DE 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

LEY 1071 DE 2006 Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación

LEY 1438 DE 2011 Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO de 1950 Define la edad habilitada para el trabajo.

Obligaciones del patrono respecto a seguridad y prevención de riesgos. Define Accidente de trabajo y Enfermedad profesional. Calificación de invalidez.

DECRETO 13 DE 2001 Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 115, 117 y 128 de la Ley 100 de 1993, el Decreto-Ley 1314 de 1994 y el artículo 20 del Decreto-Ley 656 de 1994

DECRETO 1406 DE 1999 : Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1567 DE 1998 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decretos: 2400 y 3129 de 1968; 752 de 1984; 1975 de 1973; 2780 de 1985; 2400 de 1986; 1567 de 1998

Decreto 4369 de 2006 Empresas Temporales

Decreto 1530 de 1996 CAPITULO IV Empresas Temporales

Ley 50 de 1990 Empresas Temporales

2. OBJETIVO DEL PETH

Objetivos estratégicos de la entidad

En el Acuerdo de junta directiva No. 012 de octubre 30 de 2018, por medio del cual se adopta la nueva plataforma estratégica de la ESE HLCl y la política integral de gestión, en su artículo primero acuerda adoptar los objetivos estratégicos de la entidad:

1. Desarrollar competencias del talento humano con enfoque en la gestión del riesgo del Modelo de Atención Primaria en Salud.
2. Mantener la fidelización de nuestros clientes a través de su satisfacción, mediante la oferta de una atención basada en evidencia científica, humanizada y de calidad.
3. Desarrollar un modelo de gestión de riesgo que garantice la sostenibilidad y el desarrollo de las competencias institucionales.
4. Implementar un sistema de monitoreo y de evaluación de estructura, procesos y resultados que permita retroalimentar las competencias técnicas y humanas del personal de la organización.
5. Controlar y mitigar el impacto del proceso de atención sobre el medio ambiente mediante una gestión orientada a la protección del entorno hospitalario.
6. Mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que identifique

peligros, evalúe, valore y controle los riesgos, para todos los trabajadores.

Alineados con los objetivos institucionales el plan estratégico de talento humano plantea;

OBJETIVO

Establecer las políticas de previsión del talento humano de la ESE HCI, de acuerdo a la capacidad instalada y al desarrollo del Modelo de prestación de servicios a través de la implementación de las Rutas integrales en salud y a la gestión del riesgo, de acuerdo a la normatividad vigente del SGGCS.

3. ALCANCE Y CONTEXTUALIZACIÓN

El programa de talento humano involucra a todos los colaboradores, independientemente de la forma de vinculación y, al personal en formación de las diferentes universidades con quien tiene convenio el ESE HLCl, garantizando la excelencia del servicio.

4. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El área de talento humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del colaborador desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la institución planteado en los procesos así:



LINEAS DE ACCION O INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

- Planeación del Talento humano basado en la ética y en las políticas que contengan principios y valores constitucionales, apoyados en la legislación actual que garantice la prestación del servicio.
- Elaborar el perfil general por competencias en los diferentes niveles, que garanticen que el personal que ingrese a la institución, sea competitivo y a través del programa de inducción y formación se realice un seguimiento con el fin de fortalecer el proceso.
- Desarrollar un esquema de competencias institucionales, en los diferentes niveles establecidos para la institución que garantice la prestación del servicio con calidad y que minimice el riesgo en la prestación del servicio.
- Implementar mecanismos para comprobar la veracidad de la información del personal que se vincule a la institución, con el fin de garantizar idoneidad del personal en la prestación del servicio y que la Institución le garantice al personal la confidencialidad de la información.
- Generar un proceso de formación que incluya la inducción y re inducción y el entrenamiento basado en la ética institucional garantizando un programa de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, que minimicen los riesgos y garanticen la calidad en la prestación de los servicios, teniendo en cuenta los convenios institucionales.
- Evaluar las competencias del personal que garanticen la mejora continua de la prestación de los servicios.
- Gestar mecanismos de comunicación que proporcionen coherencia e integración entre objetivos, los planes, y las acciones de la gerencia y la difusión y gestión de la imagen y de la información.
- Desarrollar planes de bienestar e incentivos institucionales que promuevan el desarrollo del Talento Humano, permitiendo mejorar la calidad de vida del trabajador, mediante una herramienta que evidencie la mejora continua, durante el proceso.
- Fortalecer el programa de Humanización del servicio donde se genere conciencia institucional realizando una prestación del servicio integral y transversal a la institución con calidad y calidez,

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - PETH
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS
