



EVALUACION Y SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2022



***ESE HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS
VALENCIA CORDOBA.***

2023





CONTENIDO.

1. Presentación.

2. Análisis de la matriz Estratégica del Talento Humano

3. Evaluación por Componentes.

3.1 Planeación

3.2 Ingreso

3.3 Retiro

4. Ruta de Creación de valor.

5. Plan de Acción Estratégico.

1. PRESENTACION.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús del municipio de Valencia se ha constituido en una herramienta básica e instrumento de medición al proceso de gestión organizacional que se da en la ESE, donde además se busca el mejoramiento continuo tanto del talento humano como en las cadenas de valor existentes en la Empresa.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los funcionarios públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional. Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes, programas y proyectos especializados orientados hacia el fortalecimiento y potencialización del bienestar y productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, salud ocupacional, capacitación, bienestar social e incentivos. Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos.

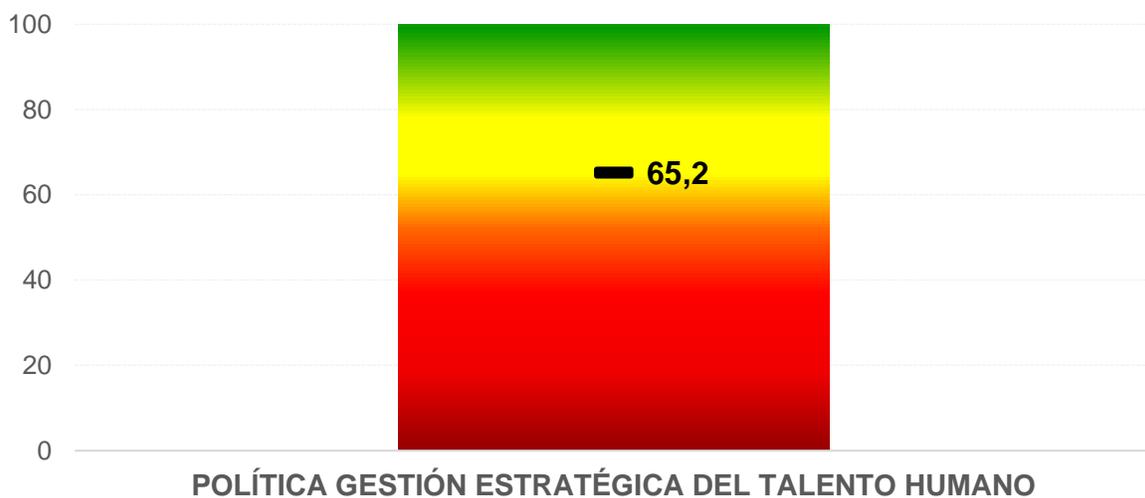
Hemos realizado análisis de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano con las siguientes Variables:

- Conocimiento Normativo
- Gestión de la Información
- Planeación Estratégica.
- Manual de Funciones.
- Arreglo Institucional.

Lo anterior basado en los siguientes componentes:

- Provisión del Empleo
- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Capacitación.

2. ANALISIS DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.



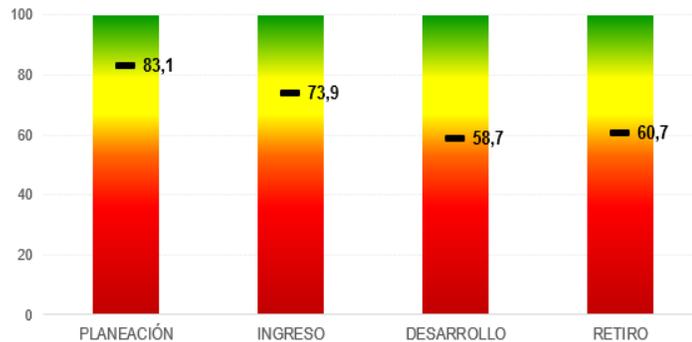
Las variables estratégicas de Talento Humano en el año 2022 tuvieron avances como queda demostrado en la gráfica anterior, se realizaron esfuerzos en las rutas de valor que permiten que el Talento Humano, asuma liderazgos y en la ruta de la Felicidad y en la Ruta de crecimiento.

Se paso de un 58.5 puntos porcentuales a 65.2 al final del periodo margen que nos indica que hubo un crecimiento de 6.3 puntos, estamos hablando de mas compromiso y satisfacción en la prestación de los servicios de salud.

3. EVALUACION POR COMPONENTES.

3.1 PLANEACION

2. Calificación por componentes:



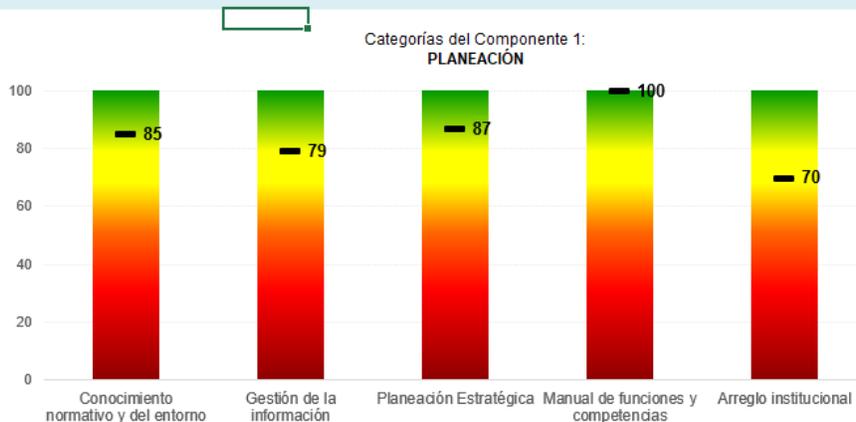
En la evaluación de los componentes observamos con satisfacción un aumento considerable en el componente de Planeación lo que nos indica que se conformado el equipo responsable de Planear las diferentes actividades que se realizan en la Empresa y en coordinación con los responsables de generar los informes de MPGI en el año 2022.

El ingreso depende del personal Emérito que en el año 2022 se pensiono una persona y fue reemplazada por una persona con quien la Ese había establecido acuerdos de preferencia. De igual manera se integró un nuevo funcionario en Encargo por Provisionalidad.

El componente de Desarrollo se mantuvo estable no se hicieron modificaciones en la Planta de Personal.

No hubo retiros, solo la persona pensionada.

3. Calificación por categorías:





La entidad ha venido desarrollando actividades de capacitación de la normatividad vigente relacionadas con las Rutas de valor y se cuenta con un Talento Humano empoderado de los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades.

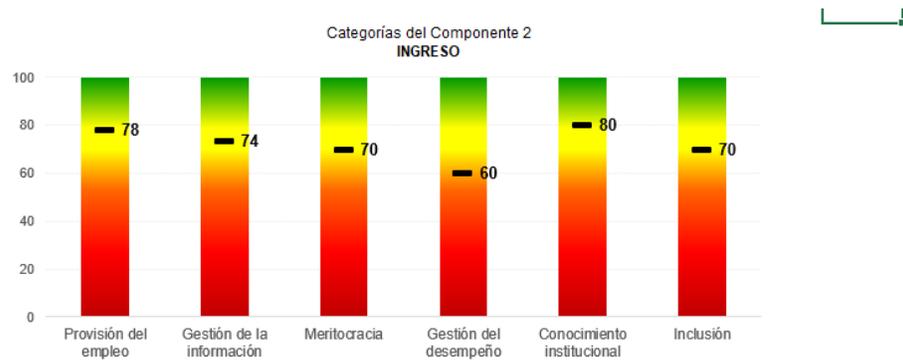
Para la gestión de la información las diferentes rutas están dotadas de equipos de sistematización para facilitarle al funcionario en manejo de la información.

El equipo interdisciplinario esta en a capacidad de realizar una Planeación estratégica para el logro de las metas en los diferentes Planes de Acción y de mejoramiento.

La ESE cuenta con Manual de funciones actualizado y socializado con los funcionarios para el desarrollo de las diferentes rutas de valor.

Para la Categoría de arreglo institucional se establecieron algunas falencias en la infraestructura institucional, sin embargo, se logran desarrollar las actividades básicas del ejercicio de las diferentes funciones.

3.2 INGRESO.



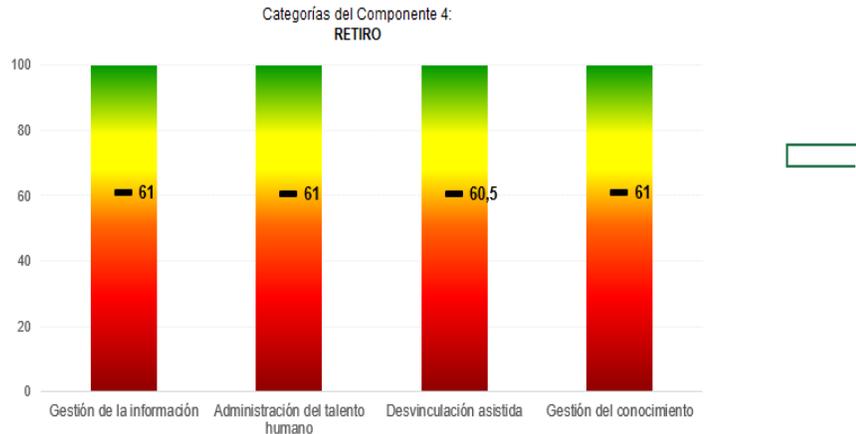
Analizando el Componente 2 Ingreso y sus diferentes categorías tenemos en un 80% el conocimiento de la Institución, demuestra que la mayoría del Talento humano conoce bien a la Empresa y su marco Estratégico.

Para la Provisión del empleo en el año 2022 se pensó una persona que fue reemplazada por otra funcionaria que venía que un proceso preferencial con posibilidades de ascender a otro nivel.

La categoría que menos se movió fue la gestión del Empleo ya que el personal de nómina en su mayoría viene en Carrera administrativa.

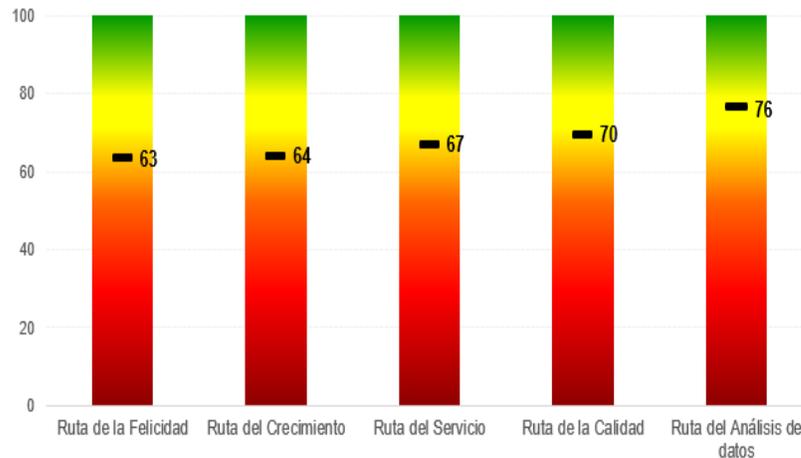
El personal de nómina que esta en carrera ha participado en procesos de meritocracia a través de la participación en los Concursos de Méritos.

3.3 RETIRO



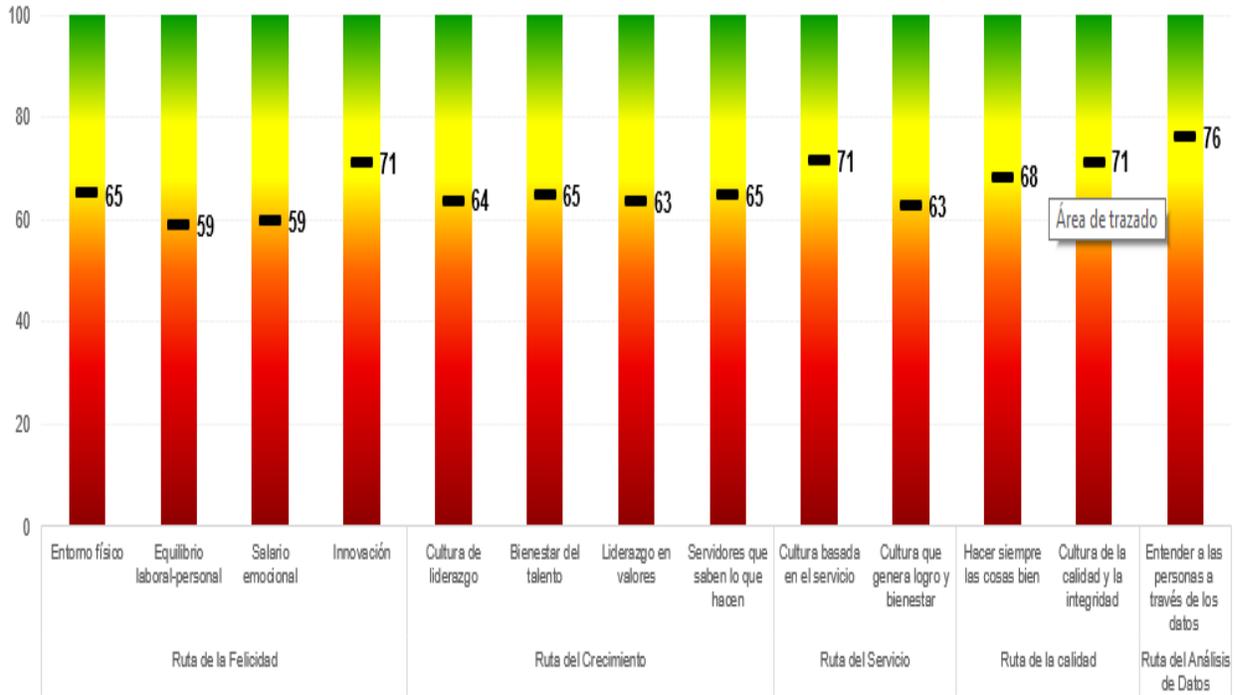
Las variables del proceso de retiro se mantienen estables, debido a que los retiros en a Institución del personal de planta es muy lento, en el año 2021 salió pensionada una persona de Carrera administrativa, dentro de las proyecciones de retiro para el 2023 deben salir pensionadas dos personas más.

4. RUTAS DE CREACION DE VALOR.



Para las rutas de creación de valor se analizaron cinco variables y además se incluye la medición del nivel de satisfacción y Clima laboral porque consideramos muy importantes que un funcionario motivado genera crecimiento buen servicio en la Empresa.

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



En la desagregación de las rutas de valor analizamos crecimiento en las variables de innovación, mejoro la cultura basada en el buen servicio, la cultura de la Calidad y la Integridad, además la ruta de análisis de datos las personas aprendieron a entender a los demás mediante los datos.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	65
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	59
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	63
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65



RUTA DEL SERVICIO	67	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	71
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	63
RUTA DE LA CALIDAD	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	68
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	71
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76
Conociendo el talento			

5. PLAN DE ACCION ESTRATEGICA

PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO			
Variables resultantes	Alternativas de mejoras	Mejoras a implementar (plazo)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Programa de bienestar e incentivo	Elaborar programa de bienestar social e incentivos y ejecutarlo de acuerdo con lo planeado	Dentro del Programa de Bienestar social e incentivos, para el año 2022, se continuo con la Prima de antigüedad y el Bono para capacitación del fin de año.	31/12/2022
Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: evaluación de desempeño	Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento individual producto de evaluación de desempeño	Se realizo la Evaluación de Desempeño en los dos semestres anteriores.	31/07/2022 a 31/01/2023
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Diseñar mecanismo para apropiarse del conocimiento de los funcionarios	Cada jefe de área desarrollo capacitaciones sobre aspectos técnicos de su cadena de valor.	15/12/2022
Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.	No Aplica	15/12/2022
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre	Diseñar indicadores claves para rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre	En el año 2022 se pensiono una funcionaria y fue reemplazada por otra persona de carrera que estaba prioritizada y gozaba del beneficio de ascenso. Como también en su cargo se encargo en Provisionalidad a otra funcionara.	15/12/2022



pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas		
--	--	--

 ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ 
Nombre: María Ramos Hernández	Nombre: Alberto Vidal Díaz
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Gerente
Archivo:	Disposición final:

