

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSO HUMANO VIGENCIA 2024

La planeación estratégica de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín para la vigencia 2024, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus empleados a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios con calidad y sea un factor determinante para mejorar la productividad.

El Plan Estratégico del Talento Humano inicia desde la identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana, los cuales son selección, vinculación, inducción y evaluación desempeño, de acuerdo a la modalidad de contratación que nos rige de derecho privado, Código Sustantivo del Trabajo.

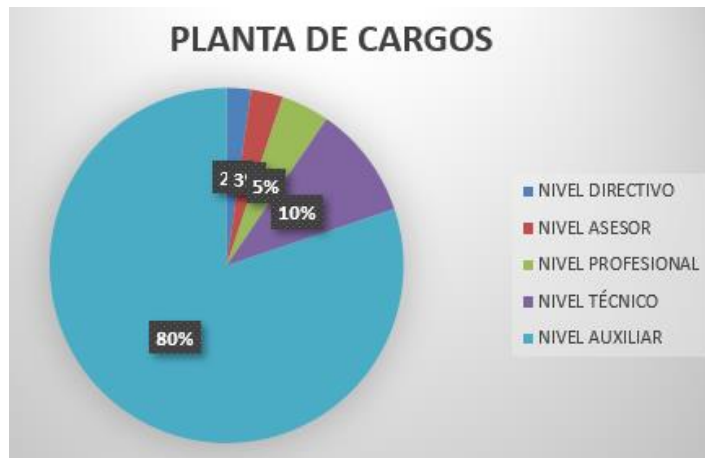
OBJETIVOS:

- Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción acordes con las necesidades identificadas en cada proceso.
- Definir e implementar las pautas y criterios para reconocer y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los empleados.
- Mantener la planta de personal que requiere la Corporación para garantizar cumplimiento y calidad en la prestación del servicio.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEADOS Y CARGOS

La caracterización de todos los empleados es el principal insumo para la administración del Talento Humano, el cual se lleva a cabo actualizando la información relacionada con la fecha de ingreso, nivel educativo, edad, entre otros. Para la vigencia 2024 se cuenta con una planta de cargos de 210 plazas.

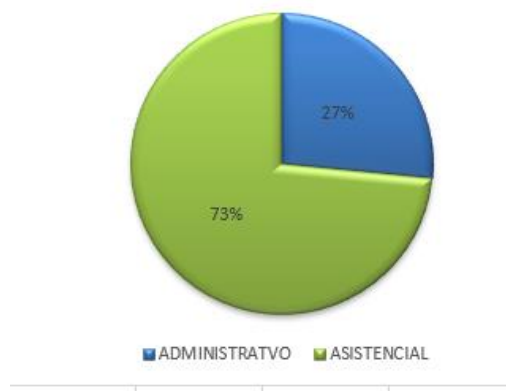
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, de la siguiente manera:



NIVEL	CARGO	Planta Aprobada Por Junta	
DIRECTIVO	DIRECTOR EJECUTIVO	1	
	DIRECTOR MÉDICO	1	
	DIRECTOR(A) ADMINISTRATIVO(A) Y FINANCIERO	1	
ASESOR	LIDER DE PLANEACION Y CALIDAD	1	
	LIDER EN CONTROL INTERNO	1	
	LIDER EN DERECHO	1	
	LIDER EN GESTIÓN HUMANA	1	
PROFESIONAL	ADMINISTRATIVO / EJECUTIVO	PROF. EN GERENCIA DE SISTEMAS DE INFOR. EN SALUD	1
		INGENIERO DE SISTEMAS	1
		PROFESIONAL EN COMUNICACIONES E IMAGEN CORPORATIVA	1
		PROFESIONAL EN CONTABILIDAD	1
		INGENIERO BIOMEDICO	1
		PROFESIONAL EN ADMISIONES Y FACTURACION	1
	ASISTENCIAL	LIDER QUÍMICO(A) FARMACÉUTICO(A)	1
		PROFESIONAL QUÍMICO(A) FARMACÉUTICO(A)	1
		MÉDICO GENERAL	16
		AUDITOR MÉDICO	1
MD COOR. ESPECIALIDADES MÉDICAS + 10% POR COORDINACIÓN		1	

	MEDICOS ESPECIALISTAS	6
	TRABAJADOR(A) SOCIAL	1
	TERAPEUTA RESPIRATORIO	4
	LIDER NUTRICIONISTA	1
	NUTRICIONISTA	1
	PSICOLOGO CLINICO	1
	LIDER CENTRAL ESTERILIZACION	1
	INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	1
	COORDINADOR DE ENFERMERIA	1
	ENFERMERO EPIDEMIÓLOGO	1
	ENFERMERO(A) PROFESIONAL	24
TÉCNICO	TECNOLOGO EN SISTEMAS	2
	PROFESIONAL EN SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE	1
	TECNOLOGO(A) ADMINISTRATIVO(A) Y CONTABLE	2
	TECNOLOGO EN COSTOS Y PRESUPUESTO	1
	TECNOLOGO EN COMPRAS	1
	TECNOLOGO EN GESTION DOCUMENTAL	1
	TECNOLOGO EN TESORERÍA	1
	TECNOLOGO EN ACTIVOS FIJOS	1
	TECNOLOGO EN IMÁGENES DIAGNOSTICAS	4
	TECNOLOGO EN REGENCIA DE FARMACIA	1
AUXILIAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVA I	3
	AUXILIAR ADMINISTRATIVA II	16
	AUXILIAR ADMISIONES, FACTURACIÓN Y CARTERA	79
	AUXILIAR DE ENFERMERÍA	2
	AUXILIAR DE LACTARIO	2
	AUXILIAR DE ESTERILIZACIÓN	12
	AUXILIAR DE FARMACIA	1
	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	4
	CAMILLERO	1
AUXILIAR DE MENSAJERÍA		
		210

Colaboradores por área



PROCESO PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

En la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín la vinculación de personal, la creación de nuevos empleos o la modificación a la planta de cargos, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos y están sujetos a la autorización de la Junta Directiva.

El personal de nivel directivo en coordinación con los líderes de proceso y el líder de Gestión Humana deben satisfacer las necesidades de personal de acuerdo con los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los empleados.

El Líder de Gestión Humana en coordinación con las demás dependencias realiza los traslados de personal en la misma dependencia o entre ellas, sólo obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un estudio previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

El Líder de Gestión Humana con acompañamiento del Director Administrativo y Financiero realizará los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y asimismo, deberá ge-

nerar las propuestas al Director Ejecutivo. Los incrementos salariales anuales de la nueva vigencia deberán quedar fijados por Acuerdo de la Junta Directiva.

Todo cambio a la planta de personal, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalué el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen el Hospital. Dichos estudios deben ser coordinados por el líder del proceso, el líder de Gestión Humana y el Director Administrativo y Financiero.

ESTRATEGIA DEL INGRESO

El proceso de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y oportunidad, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de los objetivos institucionales. Consta de:

- Manual de Perfiles y Funciones.
- Gestión del Recurso Humano.
- Vinculación e Inducción.
- Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Seguimiento de Salud Ocupacional.

ESTRATEGIAS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Se determinarán como estrategias aquellas que favorezcan el desarrollo del talento humano, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia a todos los empleados. Consta de:

- Capacitación.
- Bienestar, Estímulos e incentivos.
- Evaluación de desempeño.

ESTRATEGIAS DE RETIRO DE EMPLEADOS Y DESVINCULACIÓN

Propenden facilitar un retiro en las condiciones administrativas adecuadas conservando la integridad del empleado. Consta de:

- Seguimiento de Salud Ocupacional.
- Retiro de empleados y desvinculación.

ESTRATEGIA DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

La estrategia del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, con miras a incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia; formando vínculos sólidos y sentido de pertenencia con la institución.

ESTRATEGIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, promoviendo el desarrollo integral y personal que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos laborales y personales.

ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo pretende desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de salud ocupacional que contribuyan a la recuperación de las condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los empleados, buscando incrementar la productividad.