

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los trabajadores de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2020 - 2023, alineado al Plan de Desarrollo Institucional – PEI (2020-2023) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades Institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas

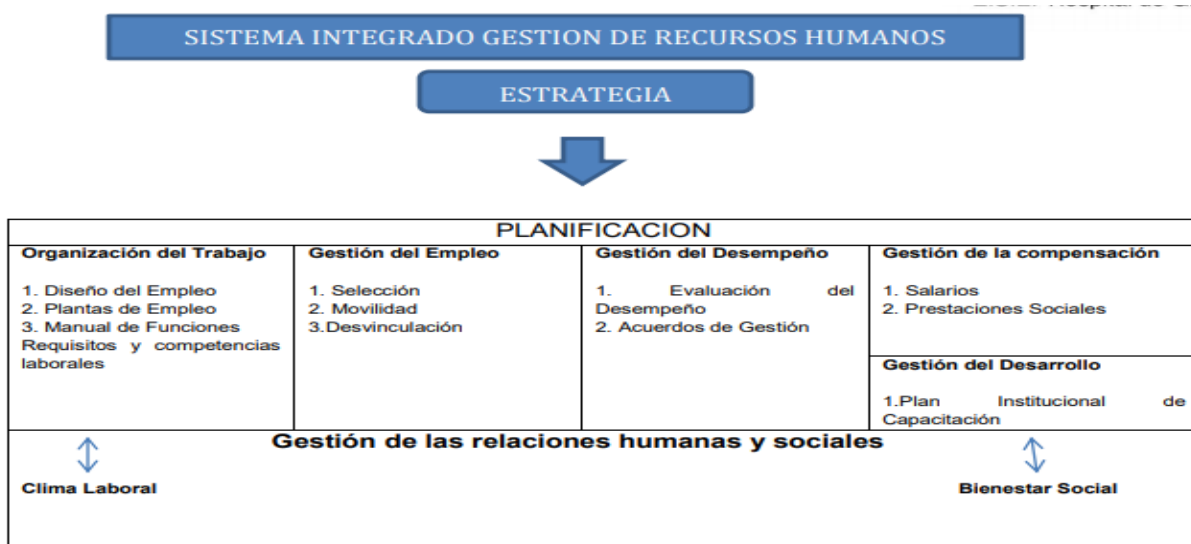
Correo: ips_itricauma@hotmail.com

Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:



Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:



"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas
 Correo: ips_itricauma@hotmail.com

Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2020 -2023 de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Estímulos • Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991. - Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único. - 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 Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. - Decreto 682 de 2001. - Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo. - Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998. - Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas
Correo: ips_itricauma@hotmail.com

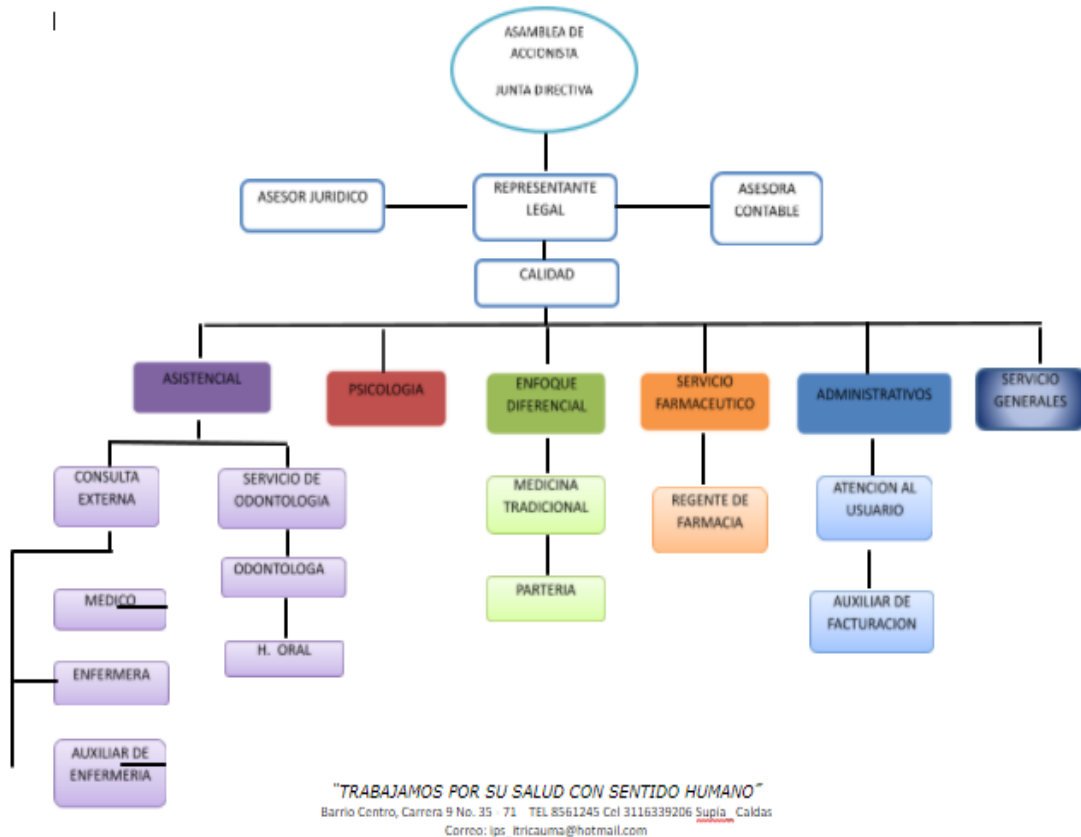
los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005. - Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. - Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. - Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. - Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP. - Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP. - Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones - Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública - Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Direccionamiento Estratégico de la Entidad

Reseña Histórica de la Entidad

La ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, es una institución prestadora de servicios de salud dentro del primer nivel de atención, creada mediante la resolución número 001 del 16 de noviembre de 2009., entendida como una categoría especial con patrimonio propio y autonomía administrativa del orden Municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud, sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo III, artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y las disposiciones que la reglamenten y modifiquen.

NATURALEZA JURÍDICA: La Empresa de categoría especial con patrimonio propio y autonomía administrativa del orden municipal, dedicada a la prestación de servicios de salud, de origen público dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, título II, libro II de la ley 100 del 23 de diciembre de 1993 y el decreto 1876 de 1994 y las normas que las adicionen o modifiquen.



Objetivos estratégicos de la entidad

MISION

La **ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA** es una institución de baja complejidad, prestadora de servicios de salud de primer nivel de Atención, y algunos servicios de segundo nivel, que ofrece a la población indígenas y demás población afiliada una atención humanizada al usuario y su familia en el Occidente alto Caldense, con estándares de calidad y seguridad, el desarrollo institucional, el bienestar de la comunidad, el mejoramiento continuo de sus procesos, el uso eficiente de los recursos y su personal en armonía con el medio ambiente, respetando la diversidad étnico cultural de cada pueblo y comunidad General, con altos estándares de servicios de Medicina tradicional y otros componentes del SISPI, a partir de una concepción de vida colectiva, donde la sabiduría ancestral es fundamental para orientar los servicios de salud, en armonía con la madre tierra y según la cosmovisión de nuestra comunidad.

VISION

Para el año 2023 La **Asociación IPS Indígena TRICAUMA** de Supía- Caldas, será reconocida a nivel Departamental por ser líder en la implementación de la estrategia de Atención Primaria Social- APS, su atención humanizada, con

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía, Caldas
Correo: ips_itricauma@hotmail.com

estándares de calidad, innovación y liderazgo en los servicios de salud de primer nivel de atención y algunos servicios de segundo nivel de atención, que permita el fortalecimiento de sus procesos para la satisfacción del usuario y su familia, enmarcados en el Código de Ética y Buen Gobierno, respetando la diversidad étnico cultural de cada pueblo y comunidad General.

VALORES INSTITUCIONALES

- **HUMANIZACIÓN:** Reconozco al usuario y su familia como seres humanos integrales, desde sus dimensiones: física, emocional, racional, espiritual, social e intelectual, ofreciendo un servicio incluyente con trato digno, respetuoso, con calidad y calidez.
- **SERVICIO:** Tengo una actitud y disposición permanente para ayudar al usuario y su familia, apoyando y promoviendo su bienestar.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia del desempeño de mis funciones y estoy dispuesto a escuchar y brindar ayuda al usuario y su familia frente a las necesidades sociales y en salud que presenten.
- **CONFIANZA:** Actúo con rectitud, desarrollo mis funciones con responsabilidad y diligencia, generando seguridad y credibilidad en el usuario, su familia y la comunidad.
- **HONESTIDAD:** Cumplir mis deberes con transparencia, coherencia y rectitud, fundamentado en la verdad, favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, garantizando la inclusión de todas ellas, durante la prestación de los servicios de salud.
- **ESPIRITUALIDAD:** Meditar, respetar, perdonar, creer y lograr un estado de bienestar, en armonía y equilibrio mediante la conexión con la madre naturaleza y sus elementales con los pacientes y recurso humano.
- **EFICIENCIA:** Asegurar una atención de calidad y eficaz, por medio de estrategias que ayudan a alcanzar las metas, utilizando de la mejor manera posible los recursos físicos, humanos y económicos, garantizando la calidad del producto final del servicio.
- **EFICACIA:** Planificar, objetivos, metas, actividades que satisfacen las necesidades y expectativas de los pacientes y otros grupos de interés, por su correcta medición y mejora continua, permitiendo conseguir los resultados esperados de forma satisfactoria.

OBJETIVOS

Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas
Correo: ips_itricauma@hotmail.com

calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

- * Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

- * Brindar a los trabajadores de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los Trabajadores de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA.

- * El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

- * Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023 y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

Misión Talento Humano El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de los trabajadores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA.

Visión Talento Humano En el 2023, la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas

Correo: ips_itricauma@hotmail.com

capital humano y de talento, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

Política Talento Humano Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Trabajadores. al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

Diagnóstico interno la Gerencia de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA es un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

- Elaborar el plan anual de vacantes que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes podrá contar con la asesoría del Abogado y Contadora de la entidad.

- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.

- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley

Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos de ley.

- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA
- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.

Administración de Personal de los trabajadores de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA de 15 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL DEL CARGO	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	NUMERO DE CARGO
DIRECTIVO	GERENCIA	001	IV	1
DIRECTIVO	JURIDICA - CALIDAD	002	IV	1
DIRECTIVO	CONTADORA	003	II	1
PROFESIONAL	ENFERMERA JEFE	004	III	2
PROFESIONAL	ODONTOLOGA	005	II	1
PROFESIONAL	MEDICO	006	III	1
ASISTENCIAL	MEDICO TRADICIONAL	007	I	1
ASISTENCIAL	REGENTE DE FARMACIA	008	II	1
ASISTENCIAL	AUXILIAR DE ENFERMERIA	009	I	2
TECNICO	FACTURACION	010	II	1
ASISTENCIAL	ATENCION AL	011	I	1

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas
 Correo: ips_itricauma@hotmail.com

	USUARIO			
ASISTENCIAL	TECNICA EN SALUD ORAL	012	I	1
OPERATIVO	AUXILIAR DE ASEO	013	I	1

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el Trabajadora e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca la Junta Directiva de la IPSI y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los trabajadores pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo

Plan de Estímulos El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

Programas de Bienestar Social

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado o contratista, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de

"TRABAJAMOS POR SU SALUD CON SENTIDO HUMANO"

Barrio Centro, Carrera 9 No. 35 - 71 TEL 8561245 CEL 3116339206 Supía_ Caldas
 Correo: ips_itricauma@hotmail.com

satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado o contratista con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los trabajadores y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los trabajadores y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen: Área de protección y servicios sociales: - Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los trabajadores y sus familias. Los trabajadores y por una vez al año a los hijos entre 5 y 18 años del trabajador. - Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado. - Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

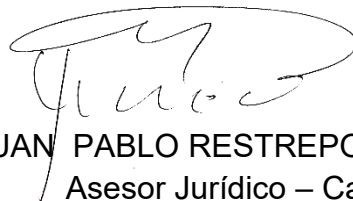
Área de calidad de vida laboral: - Medición del Clima Laboral: Identificar que los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención. - Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los trabajadores de la IPS TRICAUMA. - Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral. Programas de Incentivos: El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la IPS en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los trabajadores que aportan al logro de las metas institucionales. Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y

formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los trabajadores, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los trabajadores una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Está encaminado a proteger la salud de los trabajadores cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes: - Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo. - Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional. Capacitación a trabajadores y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo. - Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. - Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2020 – 2023, la ASOCIACION IPS INDIGENA TRICAUMA cuenta con las siguientes herramientas: - Sistema de Gestión de Calidad – SGC. - Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Modelo Estándar de Control Interno – MECI.



MARIA SUSANA BLANDON OTAGRI
Gerente



JUAN PABLO RESTREPO GIRALDO
Asesor Jurídico – Calidad