


	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GTH-D-006</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 25/07/2018</b>
		<b>Página 1 de 31</b>

## Contenido

	Página
1. Introducción	3
2. Marco conceptual de la planeación estratégica del talento humano	4
2.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano	4
2.2. Subsistema de la Gestión del Talento Humano	5
3. Metodología utilizada para la elaboración del Plan estratégico de Gestión del Talento Humano 2016 - 2020	6
3.1. Generalidades	6
3.2. Normatividad aplicable	7
3.3. Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano de Salud	8
3.4. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano	8
4. Referentes Estratégicos orientadores de la Planeación del Talento Humano	9
5. Políticas de Gestión y Planeación del Talento Humano en Salud	13
5.1. Política de Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.	13
5.2. Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano en Salud	13
5.3. Objetivos de la Planeación del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.	14
6. Plan de trabajo para los Principales Componentes	16
6.1. Plan anual de vacantes	16
6.2. Manual de Funciones	16
6.3. Gestión del Desempeño	17
6.4. Gestión del desarrollo	18
6.4.1. Capacitación	18
6.4.2. Plan de Bienestar Social y Estímulos	23
6.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	26
6.6. Clima Organizacional	28
7. Compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano	29
7.1. Factor Entorno de Control	29
7.2. Factor Información y Comunicación	30
7.3. Factor Direccionamiento Estratégico	31
7.4. Factor Administración del Riesgo	31
7.5. Factor Seguimiento	32
	33


	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: <b>GTH-D-006</b>
		Versión: <b>02</b>
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: <b>25/07/2018</b>
		Página <b>2 de 31</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El propósito de este documento es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E., armonizándolas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Gestión vigencia 2016 – 2020.

Por otra parte, y siguiendo los lineamientos contenidos en el Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, para el Componente Talento Humano, dentro de la Estrategia para la Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E. y su planeación, se establecerán los elementos que le permitan a la entidad crear una conciencia de control, con lineamientos y actividades tendientes al desarrollo del talento humano, incluyendo su planificación, gestión de operaciones, cultura ética y las acciones de mejoramiento institucional, con base en el marco legal aplicable a la entidad.

Para su implementación se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas de Desarrollo Administrativo en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en general y los consagrados en el Código de Ética de la entidad, la cultura organizacional, las expectativas de los principales grupos de interés con los cuales interactúa la entidad y las relaciones con otras entidades públicas.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GTH-D-006</b>
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 25/07/2018</b>
		<b>Página 3 de 31</b>


## 2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 2.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de lo siguiente:

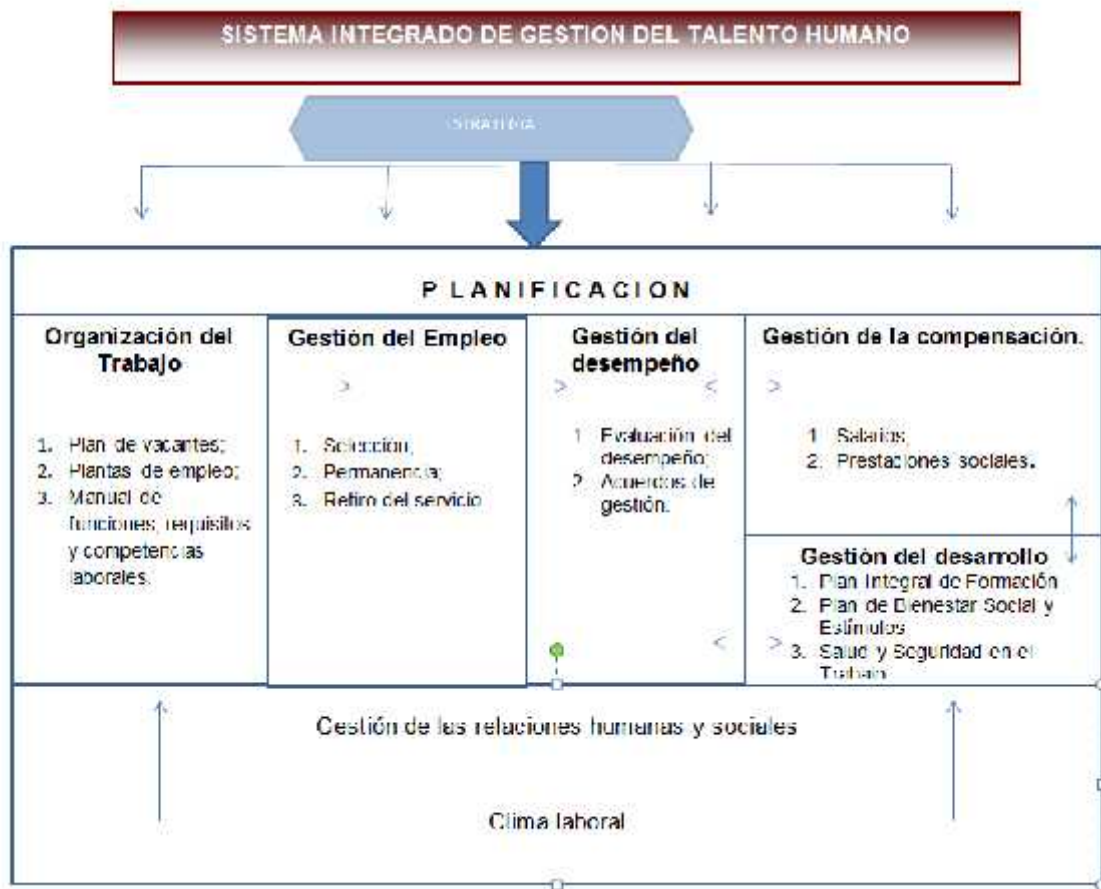


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02
		Fecha: 25/07/2018
		Página 4 de 31


## 2.2. Subprocesos 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 que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subprocesos con la Planeación del Talento Humano.



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		-----
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	-----
		<b>Fecha: 25/07/2018</b> <b>Página 6 de 31</b>

### 3. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2016-2020

#### 3.1. Generalidades

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2016- 2020 de Salud Sogamoso E.S.E. se siguen los lineamientos establecidos en el DAFP y en el Plan Estratégico de la entidad para el periodo objeto de la planeación, teniendo como marco de referencia y orientación los principales elementos de la estrategia corporativa, a saber: visión, misión y objetivos estratégicos institucionales.


En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Selección , ingreso y vinculación
- Plan de Capacitaciones
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Clima Organizacional
- Plan Anual de Vacantes.

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E. se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Subproceso de Ingreso:** comprende los procedimientos de



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 7 de 31


vinculación, tales como: concurso o convocatoria, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica y psicológica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del funcionario público y programa de inducción.

- **Subproceso de Permanencia:** incluye los procedimientos de capacitación, Medición del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y Seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Subproceso de Retiro:** comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; auxilio funerario; bonos pensionales y nómina de pensionados.

Los subprocesos antes mencionados incorporan también la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

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 Salud Sogamoso E.S.E. están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización y al Plan de Gestión.

En este contexto, los planes de acción del Proceso de Gestión del Talento Humano se orientarán principalmente a los subprocesos de ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios públicos de Salud Sogamoso E.S.E., buscando dar cumplimiento a la Política de Gestión de Talento Humano y a los objetivos estratégicos de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		-----
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	-----
		-----
		Versión: 02 Fecha: 25/07/2018 Página 8 de 31

### **32. NORMATIVIDAD APLICABLE**

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- 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, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública

### **33. Formulación del Plan Estratégico del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.**

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de Cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en el presente documento.


Los indicadores y riesgos se encuentran establecidos en el Sistema de Gestión de la Entidad. Las actividades y cronograma están establecidas en cada plan.

Anexo al presente documento se presenta el cronograma que contiene la planeación estratégica del Talento Humano para el año 2018.

### **34. Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E. cuenta con las



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		----- Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 9 de 31

siguientes herramientas:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión -FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno -MECI
- Auditorias de gestión y de calidad
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Plan operativo anual de Talento Humano


#### **4. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico de Salud Sogamoso E.S.E.

Adicionalmente la planeación de la Gestión del Talento Humano se fundamenta en los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública, establecidos en la Constitución Nacional y en Código Único Disciplinario, así como en los principios y valores consagrados en el Código de Ética de Salud Sogamoso E.S.E.

#### **VALORES INSTITUCIONALES**

- **Compromiso:** Interés por lo que se hace y sacar adelante la institución, entrega total a la institución generando sentido de pertenencia.
- **Lealtad:** Sinónimo de fidelidad, ser coherente con lo que se piensa y se hace, ser firmes ante cualquier circunstancia, defender la institución de acuerdo a las situaciones, amar lo que tenemos y lo que hacemos.
- **Prudencia:** Escuchar el doble de lo que uno habla, medirse en lo que se va decir, saber guardar las cosas, medir cuando, como, con quien y donde se va a decir.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		----- Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 10 de 31

- **Respeto:** Conocer los límites hasta donde voy, no atropellar, consideración que tengo hacia los demás sobre las circunstancias creencias, económicas; tolerancia, entender y comprender a los demás.
- **Solidaridad:** Ayudar, servir a los usuarios, desarrollar más de lo que se puede hacer por los demás.
- **Honestidad:** transparencia en nuestros actos, con el usuario con la sociedad.

## **POLITICA DEL BUEN TRATO.**

### **OBJETIVO**


Implementar la política del buen trato y comportamiento en Salud Sogamoso E.S.E. que permita mantener un ambiente laboral y de atención cálida, agradable y satisfactoria entre las personas que interactúan en los diferentes servicios y a su vez, con los usuarios que los utilizan en nuestra institución.

## **5. POLÍTICAS DE GESTIÓN Y PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD SOGAMODSO E.S.E.**

### **5.1. Política de Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.**

Salud Sogamoso E.S.E. propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizajes, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 11 de 31

desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y medición del desempeño de los servidores públicos en Salud Sogamoso E.S.E., fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

## **5.2 Enfoque estratégico de la Gestión del Talento Humano**

La Gestión del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E. tiene como propósito diseñar, definir, coordinar y verificar las políticas de operación, los procesos y procedimientos relacionados con los servidores públicos de las diferentes áreas de la entidad, de manera armónica con el Plan Estratégico de la institución, procurando optimizar la satisfacción de los diferentes clientes del Proceso.


En el período 2016-2020, el proceso de Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E. se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética y el mejoramiento continuo.

La comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludables, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la organización.

## **5.3 Objetivos de la Planeación del Talento Humano**


Como punto de partida del Proceso de Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E., la planeación estratégica buscará:

- Proyectar en forma organizada y con la debida anticipación la

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GTH-D-006</b>
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión: 02</b>
		<b>Fecha: 25/07/2018</b>
		<b>Página 12 de 31</b>

administración de la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de Salud Sogamoso E.S.E., así como la atención de los requerimientos de los ex funcionarios, de acuerdo con los principios de oportunidad, eficiencia, transparencia y celeridad, de manera que se optimice el uso de los recursos de la entidad.

- Identificar y satisfacer en lo posible las necesidades de los funcionarios públicos de Salud Sogamoso E.S.E., en la medida en que lo permitan los recursos disponibles y la normatividad vigente.
- Vincular al personal idóneo de acuerdo con los perfiles requeridos por la Entidad para cada vacante.
- Promover a los más capaces e idóneos, en igualdad de oportunidades, cuando se presenten oportunidades de ascenso.
- Desarrollar los conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Integral de Formación.
- Coordinar la medición del desempeño laboral de los funcionarios públicos de Salud Sogamoso E.S.E., respetando los principios éticos y valores institucionales, con miras al mejoramiento continuo del servicio prestado.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.
- Actualizar la documentación relacionada con el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar y Estímulos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		----- Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 13 de 31

entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su familia.
- Mantener, desarrollar y promover el recurso humano para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Fomentar una cultura organizacional que se refleje en un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana.
- Velar por unas óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Documentar el conocimiento y experiencia de los funcionarios de la entidad para convertirlo en conocimiento institucional.
- Organizar la información en forma sistematizada.
- Definir las acciones a realizar para lograr la mejora continua del Talento Humano de la organización, adoptando los controles que resulten necesarios cuando se presenten desviaciones.

Dentro del proceso, si bien la administración será rigurosa en el respeto de los derechos de los funcionarios públicos, también lo será en exigir que éstos cumplan a cabalidad con sus deberes y responsabilidades.

## **6. PLAN DE TRABAJO PARA LOS PRINCIPALES COMPONENTES**

### **6.1. PLAN ANUAL DE VACANTES**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, para que la entidad pueda programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 14 de 31

así contar con la disponibilidad presupuestal para su provisión.


Mediante los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, se establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican. Así mismo, sirve para proporcionar al Departamento Administrativo de la Función Pública información que le permita definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las instituciones públicas y del estado colombiano.

Para el estudio de necesidades, una vez realizado el análisis estadístico, cuantitativo y cualitativo de la planta actual de Salud Sogamoso E.S.E., el proceso de Gestión del Talento Humano coordinará la elaboración del diagnóstico de los recursos requeridos, con la participación activa del nivel directivo (Director Administrativo y Financiero – Coordinador de Prestación de servicios), tomando como marco de referencia los siguientes aspectos: las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos tanto de la entidad como de cada dependencia, el Manual de Funciones, las responsabilidades de cada área y la planta de personal de la entidad.

## **6.2 MANUAL DE FUNCIONES**

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1785 de 2014 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, contenido en el Decreto 1083 de 2015, Salud Sogamoso E.S.E. estableció el Manual Específico y Competencias Laborales y lo adoptó bajo la Resolución 153 del 2013.

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal. Adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales y a

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		-----
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	-----
		<b>Fecha: 25/07/2018</b> <b>Página 15 de 31</b>

las competencias comportamentales.

Periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la entidad y a la normatividad vigente.

### **6.3. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO**

#### **6.3.1. Medicion de Desempeño**

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del funcionario público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Para esta evaluación se cuenta con procedimiento y formatos establecidos en Salud Sogamoso E.S.E. para su consulta y diligenciamiento la entidad ha venido aplicando a sus funcionarios el modelo de medición del desempeño aprobado.


Los aspectos a mejorar, resultantes de medición del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Integral de Formación. Corresponde al Líder de Talento Humano reunir los requerimientos para adelantar los planes de mejoramiento individual de los servidores públicos de su dependencia.

#### **6.3.2. Acuerdos de Gestión**

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 16 de 31

visión, misión y objetivos del Plan de Gestión en Salud Sogamoso E.S.E.

Estos acuerdos tienen los siguientes propósitos:

- Orientar la actuación de la Entidad hacia sus prioridades.
- Incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Para la elaboración de los acuerdos de gestión se deben seguir las siguientes fases:


- **Concertación de compromisos:** El gerente público y su superior Jerárquico acordarán los compromisos que se deben lograr durante un período determinado, los resultados esperados, las fechas de logro e indicadores de medición.
- **Seguimiento:** A estos compromisos pactados se les realizará seguimiento con el fin de verificar su cumplimiento y acordar las modificaciones que sean requeridas.
- **Evaluación:** Al finalizar el período de vigencia del acuerdo, se efectúa la valoración para determinar y analizar el porcentaje del logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados. Igualmente, se realiza la evaluación cualitativa del grado de adecuación del gerente frente a las competencias.

## 6.4. GESTIÓN DEL DESARROLLO

### 6.4.1. Capacitación

#### 6.4.1.1. Plan Integral de Capacitaciones

El objetivo del Plan Integral de Capacitaciones, es contribuir al fortalecimiento

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 17 de 31


de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E. a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas de alta calidad, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

El Plan de Capacitaciones se rige principalmente por las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional” y su Decreto Reglamentario 2929 del mismo año.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Dentro de este contexto, el Plan de capacitación de Salud Sogamoso E.S.E. incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales a partir de los siguientes insumos:

- El Plan Estratégico de la Entidad 2016-2020

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02
		Fecha: 25/07/2018
		Página 18 de 31

- La Medición del desempeño
- Las necesidades de capacitación que surjan en razón de la expedición de nuevas normas.
- Las recomendaciones efectuadas en el marco de las auditorías internas y externas.
- Las necesidades detectadas por la implantación del Sistema de Gestión Integrado, respecto a sus distintos componentes.
- Programa de bienestar social
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- La ejecución del Plan de Capacitaciones de Salud Sogamoso E.S.E.
- Los resultados de las encuestas de clima organizacional
- Las recomendaciones del área de Talento Humano
- Las necesidades y requerimientos de capacitación de cada uno de los encargados de los Ejes Temáticos.
- 

Para la elaboración del Plan de Capacitaciones en Salud Sogamoso ESE, se tiene en cuenta las siguientes fases descritas cada una de estas en el Plan de capacitaciones aprobado por gerencia:


- **Levantamiento de las necesidades.**
- **Estructuración y aprobación**

El Plan de Capacitaciones es estructurado por el Grupo de líderes, apoyo de los funcionarios, revisado por la líder de Gestión del Talento Humano y aprobado por el gerente.

#### **6.4.1.2. Programa de Inducción y Reinducción**

Salud Sogamoso E.S.E. cuenta con programa de inducción y re inducción, aprobado por la alta gerencia de la entidad, el cual tiene los siguientes objetivos:

- a. Familiarizar al nuevo funcionario público de la entidad con la organización, el servicio público y las funciones generales del Estado.
- b. Dar a conocer los principales aspectos del Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, el Modelo Estándar de Control Interno, los

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		-----
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	-----
		<b>Fecha: 25/07/2018</b> <b>Página 19 de 31</b>


diferentes procesos que se desarrollan en Salud Sogamoso E.S.E. y su contribución a los fines esenciales del Estado.

- c. Instruir acerca de la misión y visión de Salud Sogamoso E.S.E., al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de Salud Sogamoso E.S.E..
- e. Explicar adecuadamente las funciones a cargo de cada persona, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.
- f. Fortalecer la gestión ética, informando sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- g. Proporcionar lineamientos básicos en temas como Atención al Ciudadano, Derecho a la Información Pública y Transparencia, Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El Programa de Inducción será revisado y actualizado anualmente de ser necesario, para efectos de adecuarlo a los cambios organizacionales, técnicos o normativos que se presenten. Las modificaciones que se realicen serán divulgadas a través de los canales internos de comunicación que resulten más apropiados.

#### **6.4.2. Plan de Bienestar Social y Estímulos**

El objetivo del Plan de Bienestar y Estímulos de Salud Sogamoso E.S.E. es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, con el propósito de aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		----- Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 20 de 31

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

Periódicamente se debe revisar este programa, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes.


El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E. se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”*

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Salud Sogamoso E.S.E. cuenta con el Plan de Bienestar y Estímulos, aprobado por gerencia y socializado con los colaboradores de la entidad, el cual está enmarcado dentro de las siguientes fases:

- **Levantamiento de necesidades**
- **Estructuración y aprobación**
- **Otorgamiento de Estímulos.**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		-----
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	-----
		<b>Fecha: 25/07/2018</b> <b>Página 21 de 31</b>

## 6.5. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)

Salud Sogamoso ESE, dispone para su adecuado funcionamiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con los objetivos de:

- Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.


Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de Salud Sogamoso E.S.E. se tienen en cuenta las siguientes fases

- Levantamiento de necesidades
- Estructuración y aprobación

## 6.6. CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que lo integran.

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en la Ley 489 de 1998, artículo 17, numeral 9:

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		----- Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 22 de 31

**“ARTICULO 17. POLITICAS DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO.** Las políticas de desarrollo administrativo formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y adoptadas por el Gobierno Nacional tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

De otra parte, el Decreto 2929 de 2005 en su artículo 32, establece que las actividades de Bienestar deben contribuir a mejorar el Clima Laboral:

**“ARTÍCULO 32. Bienestar.** Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia con el propósito de mejorar sus niveles de recreación y cultura.

*Los programas de bienestar partirán de diagnósticos precisos sobre las problemáticas que deseen intervenir, para lo cual se contará con la activa participación de todos los empleados de la Superintendencia en la identificación de sus necesidades y las de su familia.”*

En este contexto, la administración de Salud Sogamoso E.S.E. realizará periódicamente la medición del clima laboral y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos


## **7. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La Gerencia de Salud Sogamoso E.S.E. adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso del Talento Humano:

### **7.1. Factor Entorno de Control**

- Enmarcar dentro de la mejora continua el plan de bienestar, a partir del análisis de la medición del clima organizacional.




	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 23 de 31

- Suministrar información a partir de la medición del desempeño de los funcionarios, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.
- Lograr que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.
- Propiciar que los planes de formación y capacitación sean revisados y mejorados de acuerdo con las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información.
- Garantizar la trazabilidad de las actuaciones que se realicen dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano
- Promover de forma clara y precisa políticas de administración de riesgos dentro del Proceso.
- Colaborar con las auditorías internas y externas que se realizan en la entidad.
- Participar activamente en la revisión y actualización del Código de Ética de acuerdo con los cambios en el entorno, en la normatividad y en las políticas.
- Garantizar la ejecución de las acciones identificadas en el Comité de Control Interno u otros órganos internos o externos para la mejora del Proceso de Gestión del Talento Humano.

## **7.2. Factor Información y Comunicación**


- Administrar de forma continua la información proveniente de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas, permitiendo la mejora del Proceso de Talento Humano.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 24 de 31

- Revisar y adecuar de forma periódica las tablas de retención documental relacionadas con la documentación del Proceso de Gestión del Talento Humano, bajo los lineamientos establecidos en la política de gestión documental.
- Procurar que el sistema utilizado para la recolección de información interna y externa en relación con el Proceso de Gestión del Talento Humano cuente con características tales como: la robustez para mantener la integridad, confiabilidad y facilidad para la consulta de la información, así como los mecanismos para su actualización tecnológica.
- Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, en los aspectos relacionados con el Proceso del Talento Humano.
- Entregar en forma oportuna, completa y con altos estándares de calidad la información requerida para la elaboración de los informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas y otras actividades que formen parte de la estrategia de Rendición de Cuentas de Salud Sogamoso E.S.E.
- Formular planes de mejoramiento que respondan a los compromisos adquiridos y/o a las necesidades detectadas en el desarrollo de las diversas actividades adelantadas por la entidad.

### 7.3. Factor Direccionamiento Estratégico

- Analizar los resultados obtenidos a partir de las mediciones de los indicadores, para determinar las acciones correctivas que se necesitan en el Proceso.
- Verificar la capacidad, utilidad y consistencia de los indicadores de


	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 25 de 31

gestión utilizados en el Proceso.

- Evaluar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas implementadas en el Proceso, incluyendo aquellas relacionadas con la calidad en la prestación del servicio.
- Mantener actualizado el mapa del Proceso frente a cualquier cambio realizado, y divulgar adecuadamente dichos cambios a las personas vinculadas a los mismos.
- Reportar oportunamente al administrador del Sistema de Gestión Directiva cada vez que se efectúe una modificación al Proceso, sus procedimientos, indicadores y demás elementos que lo conforman; divulgarlo en forma apropiada y garantizar el fácil acceso al mismo por parte de todos los servidores de la entidad.
- Tomar las acciones pertinentes frente a la planeación institucional, de acuerdo con los resultados del seguimiento al cronograma y las metas asociadas.

#### **7.4. Factor Administración del Riesgo**

- Mantener actualizada la política de administración del riesgo en todos los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano, de acuerdo a los cambios institucionales y en el entorno.
- Contar con un mapa de riesgo para el proceso de Gestión del Talento Humano, que sea revisado, actualizado y divulgado continuamente, según las necesidades.
- Garantizar que los mecanismos de control y seguimiento permiten una adecuada administración del riesgo.
- Formalizar el mapa de riesgos del proceso, incluyendo los asociados a posibles actos de corrupción.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-D-006
		Versión: 02
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 25/07/2018
		Página 26 de 31

## 7.5. Factor Seguimiento

- Verificar el diseño y aplicación de los controles asociados al Proceso de Gestión del Talento Humano, así como la efectividad de los mismos frente a la materialización de los riesgos.
- Realizar seguimiento a los mapas de riesgos del Proceso, incluyendo los riesgos asociados a posibles actos de corrupción, mediante el programa anual de auditorías.
- Analizar la eficacia de los planes de mejoramiento asociados al Proceso, y determinar si conllevan una solución a los hallazgos o las fallas detectadas por los organismos de control, la Oficina de Control Interno o los auditores externos.

Las acciones necesarias para dar cumplimiento a los compromisos antes relacionados se tendrán en cuenta al llevar a cabo la Planeación Anual del Proceso de Gestión del Talento Humano.

## 7. Indicadores

GESTION TALENTO HUMANO	Cumplimiento Plan de Capacitaciones	Nº De Capacitaciones Ejecutadas	Trimestral
		Nº De Capacitaciones Programadas	
GESTION TALENTO HUMANO	Cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos	Nº de Actividades Realizadas	Trimestral

**PLAN ESTRATÉGICO  
DEL TALENTO  
HUMANO**  
**GESTION DEL TALENTO  
HUMANO**


Código: GTH-D-006

Versión: 02

Fecha: 25/07/2018

Página 27 de 31

		Total de Actividades programadas	
GESTION TALENTO HUMANO	Medición Clima Laboral	Nº de Funcionarios con evaluación satisfactoria	Semestral
		Total de Funcionarios Evaluados	
GESTION TALENTO HUMANO	Medición del Desempeño Laboral	Nº de Funcionarios con evaluación satisfactoria	Semestral
		Total de Funcionarios Evaluados	
GESTION TALENTO HUMANO	Ausentismo Laboral	Nº de Funcionarios Ausentados	Trimestral
		Total de Horas Funcionario Programadas	
GESTION TALENTO HUMANO	Cumplimiento del SG-SST	Nº de capacitaciones ejecutadas	Semestral
		Nº de capacitaciones programadas	
GESTION TALENTO HUMANO	Accidentes de Trabajo	Nº de Accidentes de Trabajo	Trimestral
		Total de Horas Funcionario programadas	

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GTH-D-006</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Fecha: 25/07/2018</b>
		<b>Página 28 de 31</b>

## Anexos

1. Programa de Bienestar Social y Estímulos
2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan Capacitaciones
5. Resultados de la encuesta de clima laboral



**PLAN ESTRATÉGICO  
DEL TALENTO  
HUMANO  
GESTION DEL TALENTO  
HUMANO**

**Código: GTH-D-006**

**Versión: 02**

**Fecha: 25/07/2018**

**Página 29 de 31**





**PLAN ESTRATÉGICO  
DEL TALENTO  
HUMANO**

---

**GESTION DEL TALENTO  
HUMANO**

**Código: GTH-D-006**

**Versión: 02**

**Fecha: 25/07/2018**

**Página 30 de 31**



**PLAN ESTRATÉGICO  
DEL TALENTO  
HUMANO  
GESTION DEL TALENTO  
HUMANO**

**Código: GTH-D-006**

**Versión: 02**

**Fecha: 25/07/2018**

**Página 31 de 31**