



# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2020





## 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 2020 - 2024.

En concordancia con lo anterior el área de talento humano de la entidad en su planeación estratégica vigencia 2020, busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

Acogiéndonos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un referente que permite desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, mediante el ciclo de: dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Así mismo busca que Salud Sogamoso E.S.E. cuente con servidores públicos comprometidos, con los valores que todo servidor público debe tener los cuales son: honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto, prudencia. Y que sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Igualmente para que la entidad logre sus metas se hace necesario proveer y poseer condiciones laborales propicias para el correcto desempeño de sus servidores, mediante un adecuado ambiente laboral con la prevención del riesgo, para que esto sea posible, se hace necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, logrando la prevención del riesgo laboral, donde los funcionarios, empleados y todo el equipo de trabajo cualquiera que sea su tipo de contratación posean como prioridad el compromiso de auto cuidado el cual es de vital importancia para nuestra institución y su razón de ser, logrando así la seguridad de ellos mismos y de los usuarios o pacientes.

Es por ello que en la constante búsqueda del mejoramiento continuo se hace necesario poseer las herramientas suficientes que nos ayuden a guiar a todos nuestros colaboradores así como a los usuarios internos y externos de nuestra institución para que cuenten con los conocimientos básicos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar los desafíos del día a día en su puesto de trabajo y de su entorno, mediante el plan institucional de capacitación el cual busca actualizar y complementar sus conocimientos en los diferentes temas que son de importancia para desarrollar su actividades, conocimientos básicos de su labor, proceso de auto cuidado y aspectos de desarrollo personal.



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 de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de Salud Sogamoso E.S.E. 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

## 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:



SISTEMA INTEGRADO GESTION DE RECURSOS HUMANOS

ESTRATEGIA



PLANIFICACION			
<b>Organización del Trabajo</b> 1. Diseño del Empleo 2. Plantas de Empleo 3. Manual de Funciones Requisitos y competencias laborales	<b>Gestión del Empleo</b> 1. Selección 2. Permanencia 3. Desvinculación	<b>Gestión del Desempeño</b> 1. Medición del Desempeño	<b>Gestión de la compensación</b> 1. Salarios 2. Prestaciones Sociales  <b>Gestión del Desarrollo</b> 1. Plan Institucional Capacitación
<b>Gestión de las relaciones humanas y sociales</b>			
 <b>Clima Laboral</b>			 <b>Bienestar Social e Incentivos</b>

## 2. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la Gestión de talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	APLICACIÓN ESPECÍFICA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano



Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes</b> y <b>Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo N° 019 y 020 de 2017 de Junta Directiva	Establece la planta de personal de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano



Acuerdo N° 049 de 2018 del Concejo Municipal de Sogamoso.	Por medio del cual se fija la escala Salarial y se fijan topes mínimos y máximos para los empleos de la Planta Permanente y Temporal de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
Acuerdo N° 014 de 2018 de Junta Directiva	Establece la planta temporal de personal de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST/GESTION TALENTO HUMANO)



Resolución 5095 de 2018	Define el manual de estándares del sistema único de Acreditación por ende el grupo de estándares de Gerencia del talento Humano.	Sistema único de acreditación
Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo(SGSST/GESTION TALENTO HUMANO)

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E. inicia con la detección de necesidades de talento humano de cada proceso y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Aplica a todos los proceso y colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E.(Servidores públicos de la planta de empleos permanente, plante de empleos temporal, libre nombramiento y remoción, y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de Salud Sogamoso E.S.E., en el marco de los estándares de gerencia del talento humano en el sistema único de acreditación y las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- 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 servidores de la E.S.E 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 público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios.
- 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
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Mantener la planta óptima que requiere Salud Sogamoso E.S.E. para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.

## 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 5.1. Disposición de información.

De acuerdo con MIPG Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.

#### 5.1.1. Caracterización de los servidores.

A través de la Caracterización del personal de planta de la Salud Sogamoso E.S.E., se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros. y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otros tipos de desvinculación se tiene



la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical, pre-pensionados y afro descendientes.

## 5.1.2. Caracterización de los empleos.

La caracterización de los empleos con los que cuenta Salud Sogamoso E.S.E. se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación:

PLANTA DE PERSONAL SALUD SOGAMOSO E.S.E.	
NIVEL	PLANTA PERMANENTE
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	20
TÉCNICO	2
ASISTENCIAL	12
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>

NIVEL	PLANTA TEMPORAL
PROFESIONAL	26
TÉCNICO	3
ASISTENCIAL	25
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>

% VACANTES	NO. DE CARGOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES
DIRECTIVO	3	3	100%	0	0
ASESOR	2	2	100%	0	0



PROFESIONAL	46	40	90%	6	10%
TÉCNICO	5	5	100%	0	0
ASISTENCIAL	37	33	89%	4	
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>83</b>	<b>90%</b>	<b>10</b>	<b>10%</b>

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

#### 5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Se realizó el auto diagnóstico de las variables a ejecutar por parte del área de Talento Humano, las cuales se deben cumplir para así ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, obteniendo una calificación de 68,6 sobre un total de 100, ubicándonos en el nivel 4.

Permitiendo conocer el estado en el cual se encuentra la entidad respecto a donde debería estar, pudiendo así establecer las fortalezas en las cuales se deben seguir trabajando, actualizando e implementado e identificando las oportunidades de mejora sobre las cuales se deben tomar las acciones pertinentes para trabajar sobre ellas y así tomar y adoptar las acciones de mejora.

<b>MATRIZ GESTION DE TALENTO HUMANO</b>				
Rutas de creación de Valor	Puntaje de Acuerdo con la Matriz 2017	Puntaje de acuerdo con La Matriz 2018	Puntaje de acuerdo con La Matriz 2019	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>ND</b>	<b>68</b>	71	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Estrategia Plan Institucional de Capacitación, código de integridad
La felicidad nos hace				
Entornos físicos				
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>				Estrategia de Programa de Bienestar y Plan
Liderando talento				



Cultura del liderazgo	<b>ND</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>ND</b>	<b>73</b>	<b>75</b>	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Al servicio de los				
Cultura que genera logro y bienestar				
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>ND</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	Direccionamiento Estratégico y planeación institucional
La cultura de hacer las cosas bien				
Hacer siempre las				
Cultura de la calidad y la				
<b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b>	<b>ND</b>	<b>65</b>	<b>68</b>	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Entendiendo personas a través Del uso de los datos				

### 5.1.3.2 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Para la identificación del auto diagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del auto diagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2019.



POLITICA	INDICADOR	ENUNCIADO PREGUNTA	FALENCIA	ACCIONES
TALENTO HUMANO	Calidad de planeación estratégica del Talento Humano	El plan estratégico de talento humano de la entidad incluye los siguientes temas: capacitación, Bienestar Laboral, Incentivos, vacantes, Seguridad y salud en el trabajo, evaluación de las competencias, inducción re inducción, clima organizacional, SIGEP,	No se cuenta con un plan que involucre todos los factores de planeación.	Elaborar el plan estratégico que contemple todas las variables.
TALENTO HUMANO	Caracterización de Los servidores	La entidad cuenta con la caracterización de todos los servidores y está en la capacidad de generar reportes de manera inmediata.	No cuenta con la Caracterización de los servidores de la ESE.	Realizar la caracterización de los servidores públicos de la ESE.
TALENTO HUMANO	Implementación de Código de integridad.	La entidad implementa estrategia para socializar y apropiar el código de integridad	Falta la implementación del código de integridad de la ESE	Implementar el Código de Integridad de la ESE.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el auto diagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.



Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E., se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES- MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Estrategias de Talento Humano 2020.

La dimensión de talento humano es el corazón del MIPG, por ende las personas son el activo más importante de la institución, es por ello que todos los esfuerzos deben ir enfocados al crecimiento y fortalecimientos de esta área o dimensión, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer las acciones que van dirigidas hacia ellos, mediante las estrategias relacionadas a continuación:

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO					
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	DIMENSIONES	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D1	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la SALUD SOGAMOSO E.S.E (según el	D2	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas



	Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo	D1	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas
Equilibrio de Vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (clima laboral-riesgo Psicosocial), según convenios.	D1	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas
Salario Emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
	Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	SGSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas
	Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D1	GSST/GESTION TALENTO HUMANO	Servidores
	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2, D3	Bienestar	Servidores
Innovación Con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
	Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2019	D2	GESTIÓN TALENTO HUMANO	Servidores



--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD			
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	Cultura basada en el	Promocionar la rendición de cuentas del gerente	D4 D5	PLANEACION	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD			
<b>RUTA DE LOCALIDAD</b>	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos	<b>D1</b>	Gestión Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades que permitan a los servidores	<b>D1</b>	Gestión Talento Humano	Servidores

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD			



<b>RUTA DE LA INFORMACION</b>	Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente a Talento Humano	D1	Gestión Talento Humano	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar	D1	Gestión Talento Humano	Servidores
		Administrar la información relacionada con la historia	D1	Gestión Talento Humano	Servidores
		Expedición de certificados laborales a cada servidor	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Consolidar las estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Talento Humano	D4	Gestión Talento Humano	Servidores

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores públicos para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

#### 6.1.1. Estrategia de Vinculación.

Estrategia enfocada en seleccionar al mejor talento humano posible para el desarrollo de las diferentes actividades o cargos dentro de la institución, por medio de un plan de selección que permite identificar los mejores perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad pudiendo así seleccionar a los mejores candidatos, lo cual se verá reflejado en crecimiento y mejor servicio institucional. A su vez se implementara en el proceso de Inducción Matriz de



entrenamiento por cargo donde se garantice el conocimiento del cargo y funciones a desempeñar, y se seguirá incentivando a los servidores en su labor y el reconocimiento de la misma dentro de la institución.

### 6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Programa de Bienestar Social comprende 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 el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los funcionarios 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 empleados públicos y sus familias.
- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios 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. Estas actividades se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Pasantes: El Área de Talento Humano desarrollara el programa de pasantías en la Entidad; para lo cual se incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos



administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

- Mediante correo electrónico y cartelera institucional reconocer a las personas que por su compromiso en el cumplimiento de metas, buen desempeño, responsabilidad y presentación de manera trimestral.
- Reconocimiento a los funcionarios y colaboradores que por su responsabilidad, compañerismo y compromiso escogidos por los mismos compañeros como los DESTACADOS por su aporte a la entidad.
- Entrega de diplomas a la excelencia en las categorías individual y equipo el día del servidor público.

## **HORARIO FLEXIBLE:**

Identificando las necesidades de los servidores la entidad brinda la posibilidad de tener horarios flexibles, siempre y cuando estos no afecten el servicio y la atención de los usuarios y cuando las circunstancias así lo permitan, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con las actividades programadas y las metas de la institución.

### 6.1.3. Plan de Incentivos.

En cuanto al Plan de incentivos, éstos están dirigidos a los funcionarios de la entidad y su fin principal es otorgar reconocimientos por el buen desempeño del funcionario, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

Según lo establecido en la normativa vigente, los incentivos pueden ser pecuniarios y no pecuniarios: los primeros, otorgados a los mejores servidores públicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos en la norma o procedimiento establecido; los segundos, otorgados a los equipos de trabajo que logren el primer lugar de la competencia con un proyecto que redunden en el mejoramiento del servicio de la entidad.

Para la presente vigencia, se pretende iniciar la ejecución de nuevos proyectos y dar continuidad a algunos adoptados recientemente. Entre las ideas que se proponen para el mejoramiento de las condiciones laborales se encuentran las siguientes:

- Bienestar
- Proyecto para salario emocional
- día cumpleaños
- Proyecto responsabilidad social
- programa de entorno de vida saludable
- Convenios entidades-Sirvo a mi país.
- Capacitación Reconocer basados en la Medición de Desempeño laboral, a los mejores



servidores.

#### 6.1.4. Estrategia 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 servidores de Salud Sogamoso E.S.E, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la ESE y consolidadas por el Área de Talento Humano, los resultados de la evaluación de las competencias laboral para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

#### 6.1.5. Estrategia de Medición del desempeño Laboral

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 3.5, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones de las competencias. (Las Rutas en las que interviene la evaluación de las competencias, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de medición de las competencias alineado con el código de integridad que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

#### 6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, e información básica de los servidores públicos, se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento o descuentos que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

#### 6.1.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta para seguir contribuyendo a la toma de decisiones y a la mejora continua.

##### 6.1.7.1. Expedición de certificaciones laborales

Entregar para el trámite oportuno y eficiente, los diferentes certificados generados en el Área de



Gestión de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E.

## 6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

Revisar conjuntamente con Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

## 6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de situaciones que permita prever diferentes situaciones administrativas que afectan a los servidores públicos de la ESE contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los funcionarios.

## 6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Se buscare de la mano de la caja de compensación COMFABOY y la ARL POSITIVA, brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio al que se van a enfrentar aquellos funcionarios que se retiren de la institución por pensión o cualquier otro motivo inesperado.

## 7. ESTRATEGIA HUMANIZACION CON EL COLABORADOR

A través del programa de humanización con el colaborador identificar necesidades del talento humano como ser único, que permitan generar acciones de motivación alineadas con el plan de bienestar e incentivos incorporando en él lo más importante para el ser que es su familia en diferentes espacios así como el reconocimiento a su labor más allá de la normatividad legal.

## 8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la felicidad y Ruta del crecimiento y análisis de datos



b. Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

Basándose en las rutas y subrutas en las que se obtuvieron los puntajes más bajos se plantean las acciones pertinentes de mejora, donde se debe fortalecer el plan de incentivos y el plan de capacitación enfocado más a las necesidades particulares, para ello lo que se va a buscar es que dependiendo los requerimientos de los funcionarios y sus necesidades individuales se puedan programar capacitaciones o asistir a capacitaciones programadas por otras entidades que se enfoquen más a sus temas de interés.

Lo que se busca con esto es mejorar las acciones a tomar y a su vez que en aquellos puntos débiles de la matriz los cuales nos hace falta fortalecer tener una mejor calificación para el auto diagnóstico de la siguiente vigencia.

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo diseñado e implementado por la gestión directiva a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

A través del Sistema de Gestión Institucional, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como Cuantitativamente.

b. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).



Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

## 9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Gestión de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2020, que conlleve a la generación de estrategias que eleven al servidor público con altos estándares de integridad, consolidando la relación estado – ciudadano

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
25/07/2018	01	Creación del documento
22/04/2019	02	actualización codificación, adición de tabla de control de cambios, ajustes lineamientos Auto diagnostico MIPG
30/01/2020	03	actualización del documento y ajustes lineamientos Auto diagnostico MIPG y plan de gestión 2020

## Anexos

1. Programa de Bienestar Social y Estímulos
2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020
3. Plan Capacitaciones 2020
4. Resultados de la encuesta de clima laboral
5. Matriz Estratégica de Talento Humano
6. Programa de Humanización