



# Plan Estratégico de Talento Humano 2024



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	2
1. OBJETIVO .....	4
a. Objetivo General .....	4
b. Objetivos Específicos .....	4
2. ALCANCE.....	4
3. MARCO LEGAL .....	5
4. CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	7
5. COMPONENTES .....	9
6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES .....	9
a. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG .....	9
b. Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2022-2023 .....	11
c. Formulación del Plan estratégico de la gestión del talento humano – 2024....	15
1.1.1 Políticas de Talento Humano .....	15
1.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	16
1.1.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC .....	16
1.1.4 Plan de Estímulos e Incentivos .....	18
1.1.5 Programa de Bienestar.....	18
1.1.6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).....	20
1.1.7 Evaluación del Desempeño .....	22
1.1.8 Acuerdos de Gestión .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.1.9 Retiro .....	23
1.1.10 Desvinculación Asistida .....	23
1.1.11 Otros programas y actividades .....	23
7. RECURSOS FINANCIEROS .....	26
BIBLIOGRAFÍA .....	28

## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de la gestión del talento humano es un proceso sistemático que tiene como propósito implementar y desarrollar estrategias, planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano para alcanzar las metas y objetivos propuestos.

El plan estratégico de gestión del talento humano se enmarca con las actividades planteadas dentro del Plan de gestión para la vigencia 2020-2024 y el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el marco de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus reglamentarios.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido mediante Decreto 1499 de 2017 se define como:

*"...un marco de referencia para 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"*<sup>1</sup>. Dentro de sus objetivos está el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad pues lo asume como base para el cumplimiento de los objetivos y la generación de resultados de las entidades públicas.

El plan estratégico de Salud Sogamoso E.S.E., se encuentra enmarcado dentro de los atributos de la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores y principios que lo diferencien y lo orienten a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores aportando a la construcción de la cultura institucional que genere confianza y agregue valor a la prestación de los servicios de la entidad.

En este sentido, se entiende que el Plan estratégico de gestión del talento humano de la ESE, debe contribuir al desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, todo ello como condición necesaria para brindar unos servicios de calidad al país.

El presente plan se estructura con base en: el Plan de Bienestar Social e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación; Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo; Plan de Previsión de Recursos Humanos; Clima Organizacional; Evaluación de Desempeño; Código de Integridad; entre otros.

---

<sup>1</sup> **Artículo 2.2.22.3.2.** del 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".

Su ejecución es liderada por Gestión de Talento Humano de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente y, se fundamenta en los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que rigen el ejercicio de la función pública en Colombia.

## **1. OBJETIVO**

### **a. Objetivo General**

Contribuir al fortalecimiento y consolidación de la Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E mediante la implementación de planes y políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, donde se garantice que los servidores cuenten con las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y condiciones de trabajo requeridas para un adecuado desempeño institucional que, en cumplimiento de la misión y las políticas de la ESE.

### **b. Objetivos Específicos**

- ✓ Fortalecer las competencias de los servidores de la ESE, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- ✓ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores a través de estrategias de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar donde se implemente herramientas tecnológicas, con el fin de fomentar el desarrollo integral y la satisfacción de las necesidades de los servidores.
- ✓ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y personal tercerizado.
- ✓ Implementar un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.
- ✓ Garantizar la formalización laboral
- ✓ Adelantar el Concurso de Mérito de Carrera Administrativa - cargos vacantes definitivos (Sistema específico de carrera administrativa), conforme a lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

## **2. ALCANCE**

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

Aplica para todos los servidores públicos (libre nombramiento y remoción, provisionales) en lo relacionado con los componentes (Plan de Bienestar e Incentivos; Plan Institucional de Capacitación; Plan Anual de Vacantes; Plan de Previsión de Recursos Humanos) y, extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan Anual de Seguridad y Salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la ESE.

### 3. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E. se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.

<b>Ley 1010 de 2006</b>	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Convivencia Laboral
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
<b>Decreto 1376 de 2014</b>	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
<b>Decreto 1273 de 2018</b>	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Decreto 612 de 2018</b>	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.	Planes y programas

<b>Decreto 815 de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
<b>Decreto 1800 de 2019</b>	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
<b>Acuerdo N° 18 de 2022</b>	Por medio del cual se modifica el Manual de Funciones y competencias Laborales de la Planta de empleos de carácter Permanente de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
<b>Acuerdo N° 19 de 2022</b>	Por medio del cual se modifica el Manual de Funciones y competencias Laborales de la Planta de empleos de carácter Temporal de Salud Sogamoso E.S.E.	Talento Humano
<b>Nota:</b>	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

#### 4. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El plan Estratégico de la Gestión Talento Humano de la vigencia 2024 se articula con el Plan de Gestión 2020-2024 y Plan de Acción Institucional 2024 en los siguientes aspectos:

**Así mismo este documento se estructura en coherencia con lo establecido en el Plan de Desarrollo y Gestión 2020 – 2024 de la Entidad, el cual contiene en uno de sus OBJETIVOS ESTRATÉGICOS los siguientes lineamientos:**

PERSPECTIVA: Talento Humano

EJE TRAZADOR: Transformación Cultural

**OBJETIVO:** Consolidar una cultura organizacional humanizada y segura enfocada en los siguientes parámetros:

- Desarrollo Integral y calidad de vida de los servidores.
- Fortalecimiento de la Cultura organizacional.
- Humanización de los servicios de salud.



## 5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Provisión de Recurso Humano
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Capacitación

## 6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

La Planeación estratégica de la gestión del talento humano es una herramienta estratégica que facilita la articulación de las diferentes acciones de la entidad y fomenta la planeación y ejecución de las acciones propuestas. En todo caso, planear el recurso humano, va más allá de la adecuación de las personas a la estrategia institucional, ya que, implica la implementación de procesos estandarizados y controlados, en armonía con los requerimientos de la organización y debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

### a. Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG

De acuerdo con el MIPG se: *“concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos”* (DAFP, s.f.).

En armonía con lo anterior, el manual operativo asume al MIPG como la herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) con base en las prioridades estratégicas de la ESE y mediante las rutas de creación de valor que permiten fortalecer la gestión de talento humano.

Según el MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes rutas de Creación de Valor, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas integralmente, permiten impactar aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del talento humano con lo cual, consideradas de manera conjunta en la implementación de las acciones se habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de la gestión estratégica del Talento humano.

Las rutas de creación de valor se describen a continuación:

- ✓ **Ruta de la Felicidad:** La Felicidad nos hace más productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- ✓ **Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento Esta ruta se relaciona con el fortalecimiento del liderazgo propiciando espacios de desarrollo y crecimiento, así mismo encontramos, entre otras, las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- ✓ **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad, el cual permiten fortalecer el cambio cultural hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores públicos para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.
- ✓ **Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto, inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro,

evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- ✓ **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el Talento. En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano el análisis de información actualizada es relevante, por cuanto permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP II.

A partir de las rutas que indica el manual operativo, Salud Sogamoso E.S.E. procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

### **b. Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano 2022-2023**

Con base en la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que contiene las rutas sobre las que se debe trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, se debe llevar a cabo el autodiagnóstico correspondiente al año 2022- 2023 de manera que se cuente con los elementos necesarios para ajustar los diferentes planes que se articulan en el plan estratégico de talento humano.

La sistematización de los resultados de su aplicación para el año 2022 dio una calificación de 91,5%, que sin duda evidencia que la gestión del talento humano en la ESE se encontraba en un nivel de madurez "de consolidación", es decir que, en un nivel óptimo en cuanto a la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano. Así las cosas, es identificar los desarrollos que se han alcanzado y las acciones que se deben llevar a cabo para dar continuidad al proceso de fortalecimiento en el marco de la eficiencia y eficacia de la gestión del Talento Humano.

Los resultados individuales de las rutas de creación de valor son los siguientes:

#### **Tabla 1**

*Resultados gestión estratégica de talento humano*

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	98	Para para mejorar el clima laboral en el trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS		Para para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para llevar una vida equilibrada (trabajo, familia, estudio)	98
		Para para implementar estrategias basadas en valores emocionales	98
		Para para generar innovaciones y/o patentes	100
RUTA DEL CRECIMIENTO	96	Para para implementar una cultura de liderazgo: el trabajo en equipo y el reconocimiento	99
LIDERANDO TALENTO		Para para implementar una cultura de liderazgo enfocada por el desarrollo personal e pasar de una vida orientada al logro	93
		Para para implementar un liderazgo basado en valores	99
		Para para fomentar para capacitar gerenciales que lideren y que hagan	94
RUTA DEL SERVICIO	90	Para para implementar una cultura basada en el servicio	93
Al servicio de los ciudadanos		Para para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD	92	Para para generar procesos de trabajo basados en "hacer siempre las cosas bien"	94
LA cultura de hacer las cosas bien		Para para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo al tiempo	84	Para para entender a las personas a través del uso de los datos	84

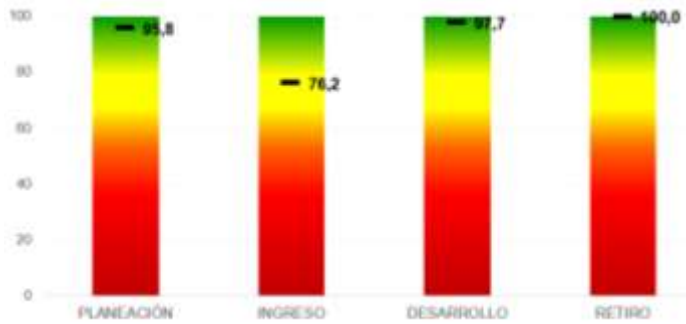
Figura 1

Calificación total



Figura 2

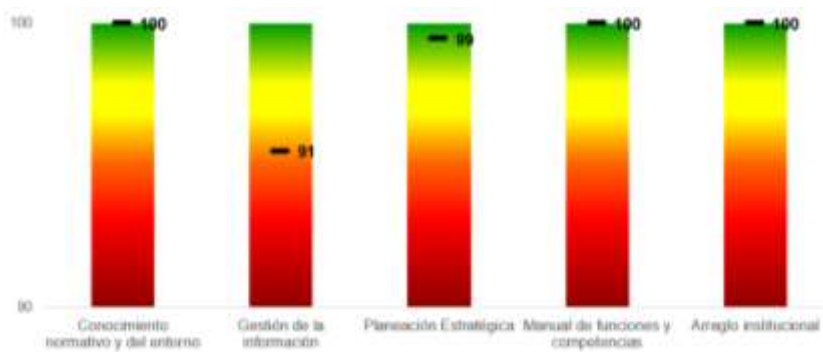
Calificación por componentes



Los resultados de la calificación por categorías son los siguientes:

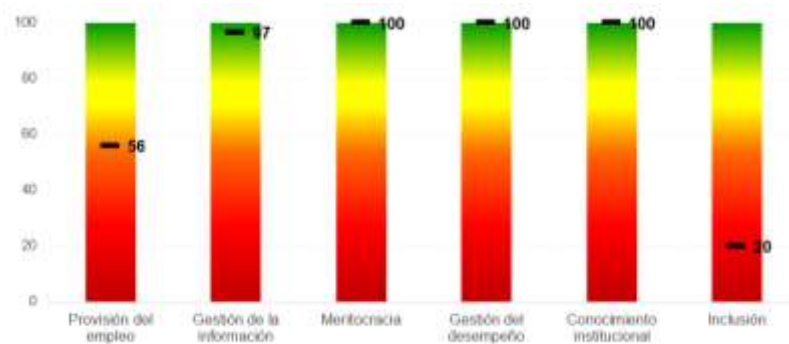
**Figura 3**

*Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN*



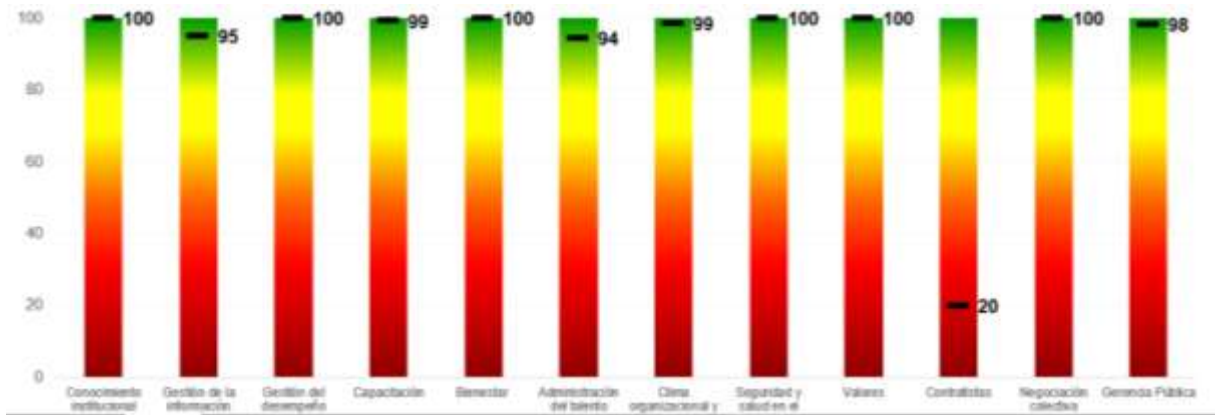
**Figura 4**

*Categorías del Componente 2: INGRESO*



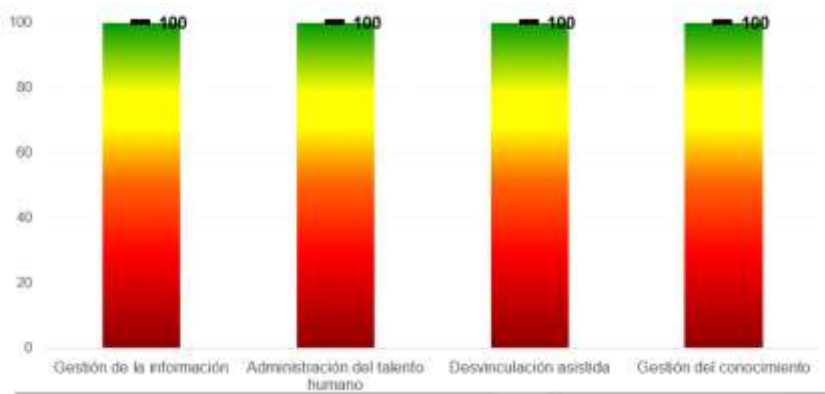
**Figura 5**

*Categorías del Componente 3: DESARROLLO*



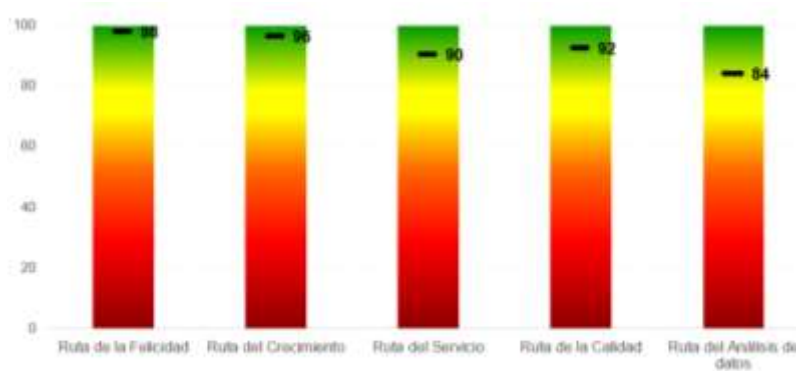
**Figura 6**

*Categorías del Componente 4: RETIRO*



**Figura 7**

*Calificación por Rutas de Creación de Valor*



### **c. Formulación del Plan estratégico de la gestión del talento humano – 2024**

El plan estratégico de la gestión del talento humano se construye con base en los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión Talento Humano, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la entidad. Comprende todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de ña ESE.

#### 6.1. Políticas de Talento Humano

Salud Sogamoso E.S.E. implementa actualmente las diferentes acciones correspondientes a la administración de la planta de personal bajo el marco general de la política de Empleo Público cuyas bases son las siguientes:

- ✓ El mérito como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- ✓ Las competencias como eje de articulación de todos los procesos de Talento Humano.
- ✓ El desarrollo y crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- ✓ La productividad, orientada hacia el resultado.
- ✓ La gestión del cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
- ✓ La integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.
- ✓ El diálogo y la concertación como base para la generación de espacios de interacción entre todos los servidores públicos y requisito indispensable para lograr acuerdos como garantía para obtener resultados óptimos.

## 6.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Determinar las necesidades de personal de la Entidad, analizando la planta de personal de acuerdo con el número de vacantes tanto temporales como definitivas y al número de cargos provistos, con el fin de realizar la provisión de vacantes oportunamente, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello, en concordancia con el Plan de Vacantes

## 6.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como objetivo promover el desarrollo integral del talento humano de los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E., a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, que a su vez contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral, contribuyendo a la entidad para que cuente con servidores diligentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

Busca desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, identificación de valores y competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio siendo íntegros y productivos y así alcanzar los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se estructura de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia para determinar las temáticas capacitación para el año 2024.

**Gestión del conocimiento y la innovación:** El objetivo de este eje es diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

**Creación de valor público:** Este eje está orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano

**Probidad y ética de lo público:** Este eje busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social y laboral, actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés



**Transformación digital:** Este eje se relaciona con el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

De igual manera, en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, con el resultado del Diagnóstico de Necesidades realizado mediante la Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, se definieron los temas de capacitación para la vigencia 2024

#### **a. Programa de Inducción:**

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores. Para ello, se realizan diversas estrategias para realizar la inducción a los servidores de la ESE, no obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que se genere la necesidad de realizarse. Así mismo, el jefe de cada área se responsabilizará de la inducción específica en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso no mayor de 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato establecido.

#### **b. Programa de Reinducción:**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

#### **c. Gestión al cambio:**

Con el objetivo de lograr la aceptación del cambio por parte funcionarios de la entidad, como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas, se adelantan acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos.

### **6.3.1. Plan de Estímulos e Incentivos**

El Plan de estímulos e Incentivos se implementa con base en la normativa vigente de la entidad, y con el fin de motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la entidad. Mediante el desarrollo de programas de bienestar, contribuye a mejorar el desempeño y por supuesto, al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

### **6.3.2. Programa de Bienestar**

El programa de bienestar vigencia 2024, tiene como objetivo, el contribuir con el desarrollo integral, la mejora de la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E a partir del desarrollo de acciones que atiendan las preferencias y necesidades identificadas por los servidores públicos de la entidad de manera tal que permita fortalecer el cumplimiento de los objetivos fijados a nivel estratégico de la ESE.

### **Ejes y Componentes de Intervención**

#### ***EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL***

En este eje se contemplarán todas aquellas actividades encaminadas a la generación de identidad y reforzar el sentido de pertenencia de nuestros servidores públicos. Este eje contempla las siguientes rutas:

#### Ruta de la felicidad

En esta ruta se contemplan actividades tales como el cumpleaños Minciencias o creación de campañas comunicativas encaminadas a generar identificación de los servidores públicos con su Entidad.

#### Ruta del clima y la cultura

Dado que el clima laboral constituye un factor determinante en el comportamiento de los servidores públicos y en su desarrollo integral, Minciencias desarrollará actividades de medición que serán el insumo para una posterior intervención.

#### Ruta de los valores

Este punto abarca todas las actividades cuyo objetivo único es socializar, reforzar e incentivar los valores institucionales establecidos mediante el Código de Integridad de la Entidad. Así mismo contempla las capacitaciones, talleres de integridad,

enfoque de género y prevención de violencias y todas las actividades que prepondan a la diversidad e inclusión.

## **EJE TU ERES IMPORTANTE PARA SALUD SOGAMOSO ESE**

### Ruta de los incentivos

Según lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Plan de Incentivos de Salud Sogamoso E.S.E. tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios por el buen desempeño de los servidores públicos, propiciando así una cultura de trabajo orientada al fortalecimiento del talento humano, en su compromiso y sentido de pertenencia con los objetivos institucionales y misionales de la ESE.

### Ruta del reconocimiento

Celebración días especiales: Hace referencia a actividades que se desarrollen en el marco de las conmemoraciones de fechas especiales como el día de la madre, el padre, el conductor, la secretaria (o) entre otros.

Reconocimiento por antigüedad laboral y retiro de servidores públicos: Salud Sogamoso E.S.E, otorgará una distinción por antigüedad a los servidores públicos.

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: Se hace referencia a actividades dirigidas a enaltecer la labor del servidor público de acuerdo con su profesión.

Programa de pre pensionados: Está orientado a los servidores públicos de la ESE que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos en la normatividad legal vigente para ser beneficiarios de la pensión

Día Nacional del Servidor Público: Salud Sogamoso E.S.E. realizará una jornada de reflexión institucional dirigida a fortalecer en los servidores públicos su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno

Encuentro Institucional ESE: Esta actividad tiene como objetivo generar un espacio en el cual se reconozca a nuestros mejores servidores, mejores equipos de trabajo entre otros y así mismo constituye un espacio para fortalecer los valores contemplados en el Código de Integridad de la Entidad

Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: Se hace referencia a actividades dirigidas a reconocer a nuestros servidores públicos en el marco de las diversas profesiones.

## **EJE DE SALUDABLE**

Hace referencia a actividades de prevención y promoción de hábitos de alimentación, actividad física y en general hábitos de vida saludable, con el objetivo de incentivar el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos. Asimismo, abarca todo tipo de actividades que promueven la salud mental de los servidores públicos, con miras a favorecer su capacidad de adaptabilidad y respuesta a las demandas propias de la cotidianidad, tales como enfermedades mentales, prevención del suicidio, violencia física, consumo de sustancias psicoactivas y síntomas de estrés, entre otras condiciones.

Ruta de la salud física, mental y espiritual:

Talleres, actividades lúdicas, capacitaciones, y otros.

Acciones enfocadas en el bienestar espiritual: Sesiones, talleres, reuniones.

Actividades en hábitos y estilos de vida y trabajo saludable

Ruta de la recreación y la cultura

Actividades, culturales, de recreación y de entretenimiento

## **EJE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

✓

Horarios Flexibles

Teletrabajo

Día del abuelo

Día de la familia

Día de cumpleaños – Día Libre

Día de la niñez y la recreación

Sala Amiga de la Familia Lactante

Promoción de manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

Vacaciones recreo deportivas para hijos de servidores

### 6.3.3. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", el Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua. Implica la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

En el marco de las disposiciones legales vigentes Salud Sogamoso E.S.E, cuenta con la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo en cual consiste en promover la protección de la Salud y la Seguridad de su capital humano. Por lo anterior, gestiona continuamente la identificación, gestión, evaluación y control de los riesgos presentes en el ambiente laboral a través de estrategias derivadas de los programas de medicina preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, con el fin de promover ambientes de trabajo seguros y saludables a través de la asignación de recursos de físicos, financieros, tecnológicos y humanos necesarios.

De igual forma, establece como compromiso a todos los niveles jerárquicos de la ESE, el de proteger y velar por la adopción de la cultura de autocuidado, la participación en las diferentes actividades desarrolladas con el fin de promover y fomentar la adopción de hábitos, estilos de vida y trabajo saludables, contribuyendo con la mejora de la calidad de vida de la comunidad de la ESE y la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y la generación de enfermedades laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se desarrolla entre otras, a través del Plan Anual de Trabajo, el cual para la presente vigencia se estableció como objetivo principal del mismo, valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De la misma manera se establece como objetivo general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de Salud Sogamoso E.S.E Establece las actividades que se ejecutaran durante la vigencia 2024 en el marco del Sistema de

Gestión de seguridad y salud en el trabajo para promover el cuidado de la salud individual y colectiva, mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar y/o controlar los diferentes factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los servidores públicos, contratistas y/o visitantes en las instalaciones en la ESE.

## **PLAN DE INTEGRIDAD**

Este plan promueve la cultura de integridad en la que se relaciona la interiorización de los valores institucionales y al conflicto de interés, en donde las normas, estructuras de gestión y la operación de los procesos contribuyen de forma conjunta a prevenir la corrupción y fomentar la ética.

La integridad es un componente esencial en el ámbito personal y laboral de cada persona, ya que hace posible que exista una concordancia entre el comportamiento, los principios éticos socialmente válidos como el respeto, y los principios de la entidad de la cual hace parte (Viloria, 2005).

Así mismo, el conflicto de interés se define como aquella situación que se presenta cuando un interés particular prevalente o ausente del interés general, causando un sesgo en la imparcialidad y objetividad de una decisión o acción (DAFP, 2022).

Por lo anterior, se evidencia la necesidad de contar con servidores públicos idóneos, capaces de ser coherentes con lo que se promulga en el código de integridad y la interiorización de valores como la honestidad, el respeto, el compromiso mismo para cumplir con su labora con calidad y excelencia, la diligencia y la justicia, como valores orientados al comportamiento integral de todos los servidores públicos del país.

### **6.3.4. Evaluación del Desempeño**

Los aspectos para mejorar el proceso de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, se encuentran considerados en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

Salud Sogamoso E.S.E cuenta con un procedimiento para la Evaluación del desempeño dirigido a los funcionarios de planta, que contiene los instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a

verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y en consecuencia, a identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

#### **6.3.5. Retiro**

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. La competencia para el retiro de los empleos de carrera está reglada de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y, deberá efectuarse mediante acto motivado. Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

En Salud Sogamoso E.S.E. la gestión del proceso de retiro de la entidad estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público. Así mismo, desarrolla programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor público que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

#### **6.3.6. Desvinculación Asistida**

Mediante la herramienta de entrevista se indaga el tipo de retiro que se presenta y los motivos por los cuales los funcionarios se retiran. Se busca comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro de personal calificado y a su vez, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

Para analizar la información recolectada se realiza una matriz en donde se incluye la información recolectada mediante la entrevista de retiro. Dicha información se analiza mediante un indicador denominado Tipo de Retiro, y otro, Motivo de Retiro. Estos indicadores se evalúan semestralmente y a medida en que se obtenga más información se puede generar un comparativo anual.

#### **6.3.7. Otros programas y actividades**

Adicional a los planes mencionados, se desarrollan las siguientes actividades que hacen parte integral de la planeación estratégica de la gestión del talento humano de la ESE son:

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII):** El Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), donde se Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, de manera que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Con el fin de controlar y hacer seguimiento al SIGEP, el P.U. de Talento Humano de Salud Sogamoso E.S.E. elabora un Plan de Monitoreo cuyo fin es promover en los servidores públicos de la ESE, el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP mediante el registro, verificación, actualización y consulta de sus hojas de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, experiencia laboral, entre otros. Lo que permitirá contar con información actualizada.

- **Gestión de la Información:** Salud Sogamoso E.S.E. cuenta con un mecanismo digital de información que busca mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran aplicados al proceso Gestión del Talento Humano.
- **Sistema Específico de Carrera Administrativa de Ciencia, Tecnología e Innovación:** El artículo 27 de la 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*”, define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hace exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se debe garantizar la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Así mismo en su artículo 4º establece los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa y señala que:

“ (...)

1. Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad *de las funciones que cumplen las*



*entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública.*

*2. Se consideran sistemas específicos de carrera administrativa los siguientes: "... El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades pública que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología".*

*3. La vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

*PARÁGRAFO. Mientras se expiden las normas de los sistemas específicos de carrera administrativa para ...el personal científico y tecnológico del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley. (...)"*

Por lo anterior y en el marco de los Decretos 1449 y 1450 de 2022, De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo Colectivo firmado el 29 de abril de 2022, la Entidad cuenta con el compromiso de adelantar las acciones para la estructuración, diseño y expedición del Sistema Específico de Carrera Administrativa del personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 7. RECURSOS FINANCIEROS

De conformidad con cada uno de los planes que integran la gestión estratégica del talento humano, Salud Sogamoso E.S.E., asigna anualmente los recursos financieros requeridos para llevar a cabo la ejecución de las actividades contempladas dentro de cada Plan de Trabajo Anual, el cual es distribuido conforme a las necesidades contempladas para cada vigencia e incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones que se publica a través de la página web de la entidad.

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará bimestral.

- FURAG-MIPG.
- Gestión y Desempeño institucional

## 9. RESPONSABLES

- P.U Talento Humano
- P.U Salud Ocupacional
- Auxiliar Administrativo
- Colaboradores

## 10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SALUD SOGAMOSO E.S.E.												
ACTIVIDAD	I BIMEST RE		II BIMEST RE		III BIMEST RE		IV BIMEST RE		V BIMEST RE		VI BIMEST RE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
ELABORAR EL DIAGNOSTICO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO												

FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO																				
PRESENTAR AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA SU APROBACION																				
DILIGENCIAMIENTO MATRIZ PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO CON SUS COMPONENTES																				
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS																				
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION																				
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO																				
EJECUCION PLAN ESTRETEGICO DEL TALENTO HUMANO																				
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																				
EVALUACION DEL PLAN ESTREATEGICO DE TALENTO HUMANO																				

## 11. ANEXOS

ANEXO 1. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 2. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos.

ANEXO 3. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 4. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo

## 12. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Talento Humano. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano>.

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.

Presidencia de la República. Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>.

Congreso de Colombia. 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”. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.

Presidencia de la República. Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=84900>.

Congreso de Colombia. Ley 1960 de 2019 “por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

