

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

*2022*



E.S.E  
**Hospital**  
Regional de Duitama

## 1. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Elaboró/ Actualizó	Reviso	Aprobó
00	31/01/2022	Formulación inicial	Luis Miguel Díaz, Profesional de Talento Humano	Luis Fernando Adarme, Subgerente administrativo.  Andrea Milena Benítez, Coord. Planeación	Lifan Mauricio Camacho M, Gerente.

## 2. IDENTIFICACIÓN

**PLAN:**

**ALCANCE:**

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Regional Duitama inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos anuales) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Aplica a la población de la ESE Hospital Regional Duitama (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales, contratistas), de acuerdo con la normatividad establecida.

**PROPOSITO:**

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 colaboradores de la ESE Hospital Regional Duitama, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, 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.

**PROCESOS VINCULADOS:**

Procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

### 3. TABLA DE CONTENIDO

#### Contenido

1. CONTROL DE CAMBIOS .....	2
2. IDENTIFICACIÓN .....	2
3. TABLA DE CONTENIDO .....	3
4. INTRODUCCION .....	4
5. OBJETIVOS .....	5
5.1. Objetivo General .....	5
5.2. Objetivos Específicos.....	5
6. MARCO CONCEPTUAL.....	6
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS .....	7
7.1. Metodología de construcción del Plan .....	7
8. MARCO NORMATIVO .....	8
9. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	9
9.1. Planta De Personal .....	9
9.2. Personal Vinculado Operadores Externos .....	10
9.3. Caracterización de los Colaboradores de la Entidad.....	10
9.4. Autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG).....	13
9.5. Desarrollo del Talento Humano .....	18
9.5.1. Plan de Bienestar e Incentivos .....	19
9.5.2. Plan Institucional de Capacitaciones .....	19
9.5.3. Plan de Inducción y Reinducción.....	19
9.5.4. Política de Integridad .....	20
9.5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	20
9.6. Plan Anual de Vacantes y Previsión de recursos.....	20
9.7. Gestión SIGEP .....	21
9.8. Evaluación de Desempeño.....	21
PLAN DE ACCIÓN DE LA VIGENCIA .....	22

## 4. INTRODUCCION

Para la ESE Hospital Regional de Duitama el talento humano es el activo más importante de la entidad, es la base que permite liderar y gestionar proyectos y propuestas de calidad que con el fin de prestar servicios de manera humanizada y eficiente bajo prácticas de mejoramiento continuo que permitan alcanzar los objetivos del HRD.

Los planes estratégicos de recursos humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano está dirigido a la creación de valor público, proponiendo, desarrollando y evaluando la gestión del Talento Humano al interior de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, como herramienta

de gestión administrativa para el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los colaboradores que participan en los procesos institucionales.

De esta manera el Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta el ciclo PHVA, en donde se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

La dimensión de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, tendrá por finalidad el cumplir el objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas" encaminando a generar sentido de pertenencia a los colaboradores de la entidad, permitiendo su permanencia, generando condiciones apropiadas para que las actividades desarrolladas dentro de la entidad contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del cliente interno, mediante la satisfacción de sus necesidades y expectativas individuales, creando un grado de motivación que se traduzca en un mayor compromiso y productividad institucional.

En este sentido, la Gestión Estratégica del Talento Humano se entiende como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales

## 5. OBJETIVOS

### 5.1. 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 colaboradores de la ESE Hospital Regional Duitama, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, 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.

### 5.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias de los empleados públicos de la ESE Hospital Regional Duitama, 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 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.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 6. MARCO CONCEPTUAL

**Bienestar Social o Laboral:** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

**Capacitación:** Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

**Gestión del Talento Humano:** Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. También se entiende como "el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro"

**Planeación Estratégica:** Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

**Programa Estratégico de Talento 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 Talento Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

**Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**SG-SST:** es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

## 7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Para la formulación y ejecución del plan estratégico de talento humano del HRD, se tiene insumo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, donde se identifican factores internos y externos que se deben tener en cuenta para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

### 7.1. Metodología de construcción del Plan

Los componentes del plan estratégico de talento humano de la E.S.E Hospital Regional de Duitama se fundamenta en las dimensiones del SER, SABER, Y SABER HACER de las cuales se desprende una serie de programas y proyectos que permiten el logro de objetivos estratégicos.

De esta manera se cuenta con instrumentos que permitan construir el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad para la vigencia 2022, teniendo como fuentes las siguientes:

- Resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de MIPG.
- Resultados del autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)
- Resultados de la autoevaluación de estándares de acreditación 2021.
- Medición del Clima Laboral.

## 8. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
DECRETO 1567 DE 1998	Agosto 5	El Presidente de la República	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002	Febrero 05	El congreso de Colombia	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004	Septiembre 23	El congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26	El Presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto No. 4665 de 2007	Noviembre 29	El Presidente de la República	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
DECRETO 1876 DE 1994	Agosto 3	El Presidente de la República	Por el cual se reglamentan los artículos 96, 97 y 98 del Decreto Ley 1298 de 1994 en lo relacionado con las Empresas Sociales del Estado.
Decreto 1443 de 2014	Julio 31	El Presidente de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1499 de 2017	Septiembre 11	El Presidente de la República	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



## 9. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

### 9.1. Planta De Personal

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 004 de 2021, el plan de cargos vigente para el año 2021 cuenta con una planta de personal de 44 cargos, de los cuales se encuentran provistos 40, vacantes 4 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	4	Asesor	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	7
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio - Médico	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio - Enfermero	1
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud – Bacteriólogo 8 Hrs	2
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	8
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	14
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	2
407	27	Auxiliar Administrativo	1
		<b>TOTAL PLANTA</b>	<b>44</b>

Los cargos vacantes son:

Cod	Grado	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No de Cargos	Horas/día/Cargo	SITUACIÓN ACTUAL
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
243	33	Enfermero	1	8	Vacantes
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	2	8	Vacantes
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	1	8	Vacante
<b>TOTAL CARGOS VACANTES</b>			<b>4</b>		

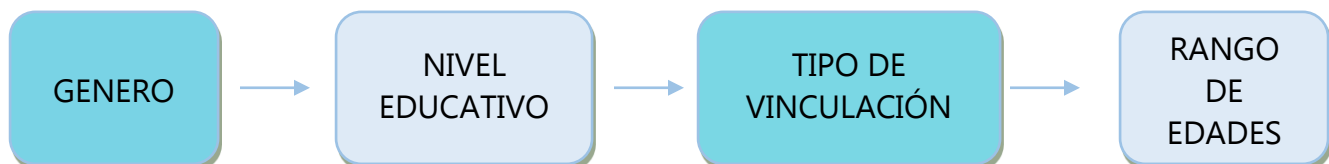
## 9.2. Personal Vinculado Operadores Externos

Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 31 de Diciembre de 2021:

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO LOGÍSTICA	O	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
CONTRATACIÓN (CPS)	41		139	140
LABORAMOS	89		286	375
INSERBOY	6		36	42
CORESMED	0		4	4
TRÉBOL	17		0	17
PROMED	0		54	54
CORPOANESTESIA	0		9	9
G.E VINCULAMOS	54		0	54
SERVINUTRIDES	19		0	19
ESTUDIANTES	0		43	40
<b>TOTALES</b>	<b>226</b>		<b>531</b>	<b>757</b>

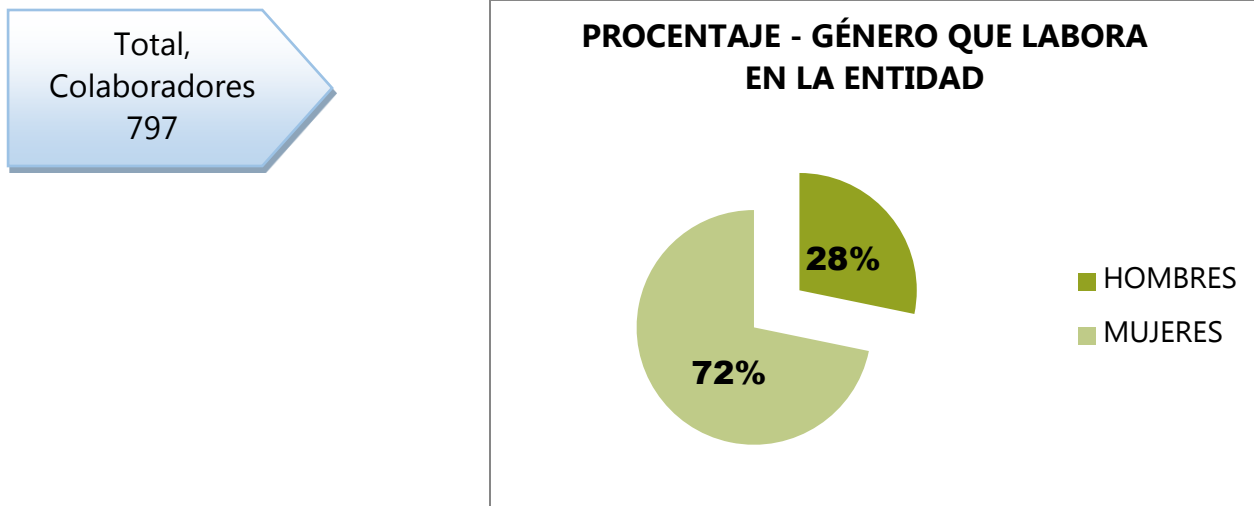
## 9.3. Caracterización de los Colaboradores de la Entidad

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano, para esto se analizan las siguientes variables:

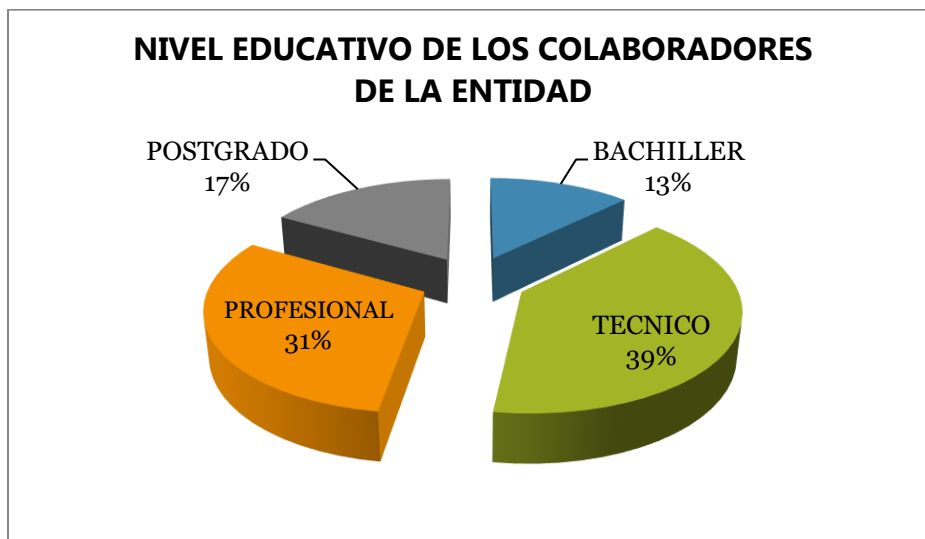


- **Genero**

De acuerdo con el total de colaboradores que labora en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, de los 797 trabajadores, incluyendo funcionarios, contratistas y personal en misión, personal femenino son 572 equivalente al 72% y personal masculino son 225 equivalente al 28%.



Nivel Educativo

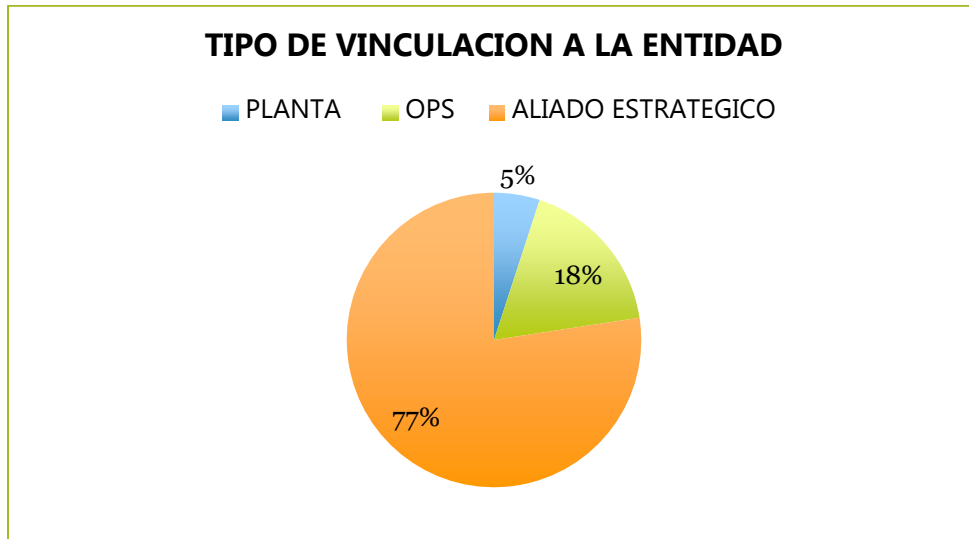


El nivel educativo en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama se divide en Bachiller, técnico, profesional y Postgrado, obteniendo como resultado el siguiente:

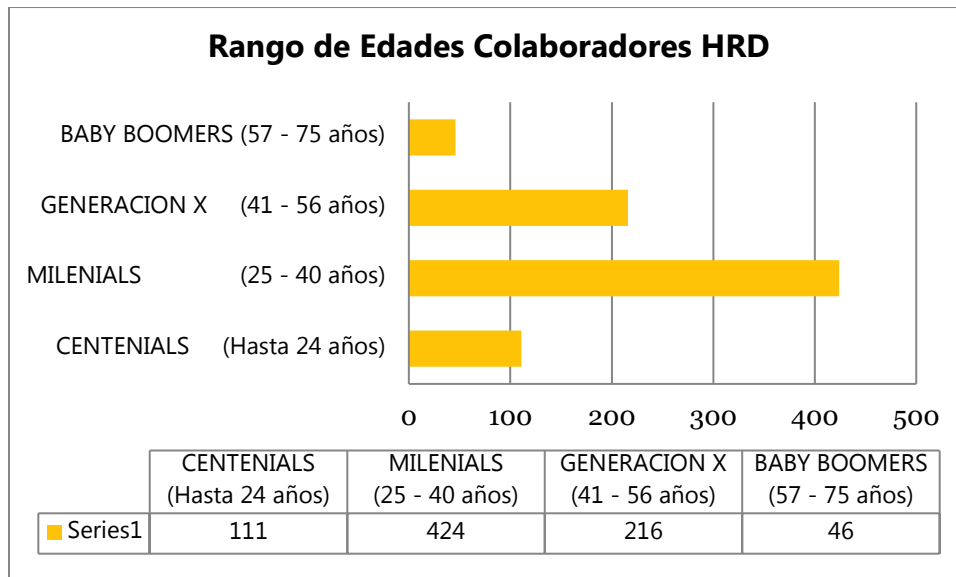
- Bachiller: 101
- Técnico: 316
- Profesional: 246
- Especialización: 134

Analizando como resultado que la mayoría de los trabajadores de la institución ostentan un título de técnico.

- Tipo de Vinculación



- Rango de Edades



De acuerdo con el total del personal que labora en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama de los 797 colaboradores, incluyendo funcionarios, contratistas y personal en misión, encontramos que la mayoría de los trabajadores se encuentran entre los (25 a 40 años y de los 41 a 56 años de edad), según lo demuestra la gráfica anterior.

#### 9.4. Autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)

El MIPG 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, todos los colaboradores 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.

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos para la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

### PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

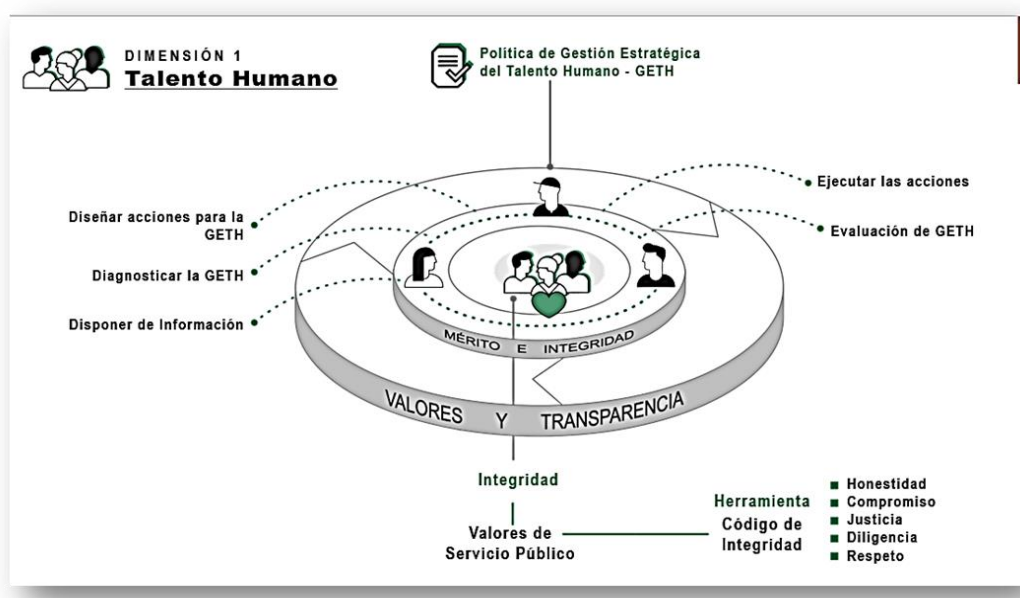


Figura 1. "Dimensión estratégica de Talento Humano MIPG", DAFP

Igualmente, acoge los lineamientos definidos en el "Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano en las Entidades Públicas" emitido por el DAFP en el mes de febrero de 2017.

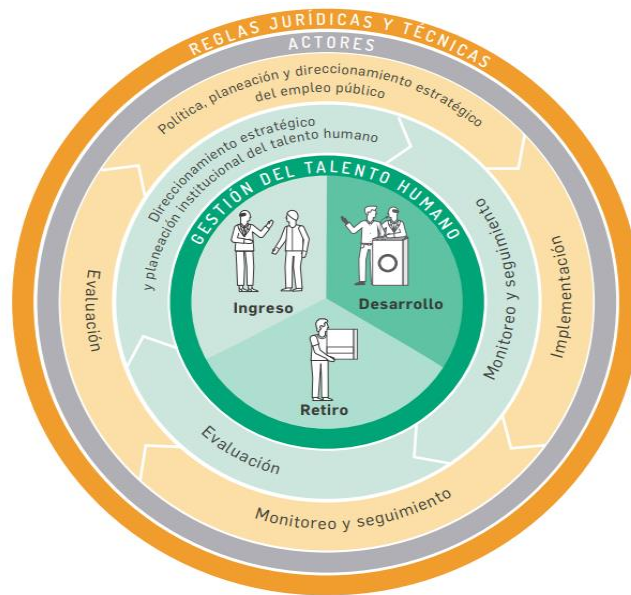


Figura 2. “Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano en las Entidades Públicas”, DAFP Febrero – 2017.

El diagnóstico situacional, es la base para tener un conocimiento aproximado del estado en el que se encuentran los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, el cual permite evidenciar los aspectos a mejorar en pro de satisfacer las necesidades de los colaboradores y cumplir con las metas de desempeño propuestas.

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama adopta la “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano”, herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es utilizada para realizar el diagnóstico situacional de la Gestión del Talento Humano.

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala:

PUNTAJE	NIVEL	COLOR
0-20	1	Rojo oscuro
21-40	2	Rojo
41-60	3	Naranja
61-80	4	Amarillo
81-100	5	Verde

### Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano E.S.E. Hospital Regional de Duitama

Al culminar el año 2021, se realizó el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para la E.S.E. Hospital Regional de Duitama una calificación de 52,6 sobre un total de 100 puntos.



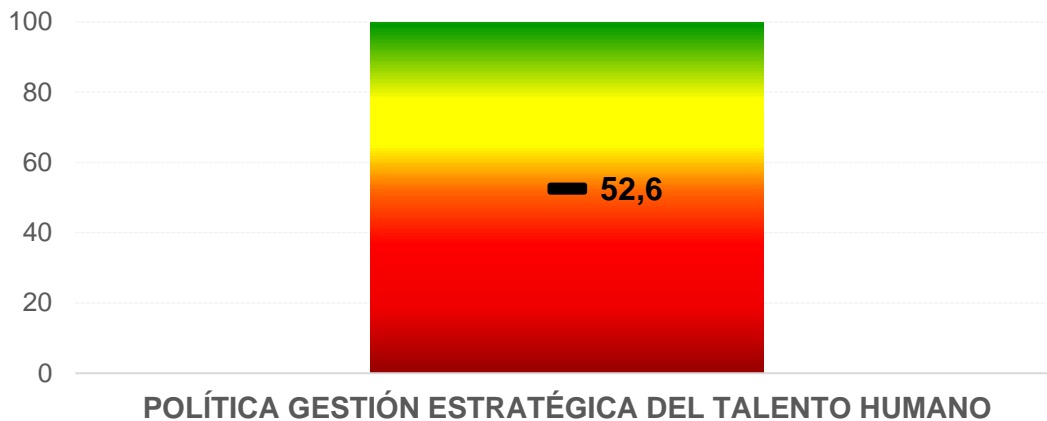
## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

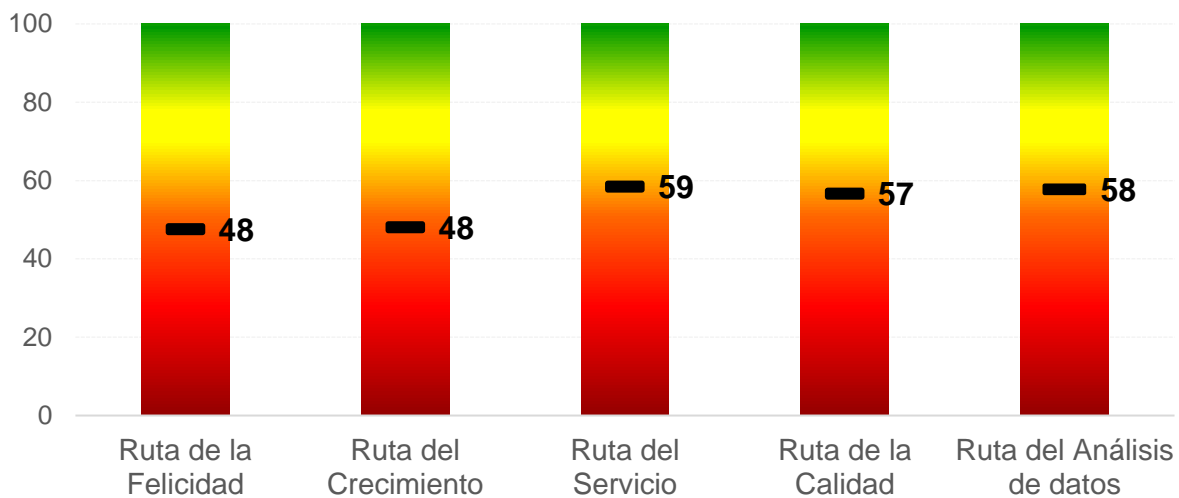
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>48</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>47</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>49</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>52</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>42</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>48</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>51</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>52</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>40</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>49</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>59</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>57</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>60</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>57</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>53</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>60</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>58</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>58</b>

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama:

## Calificación Total



## Calificación por Rutas de Creación De Valor



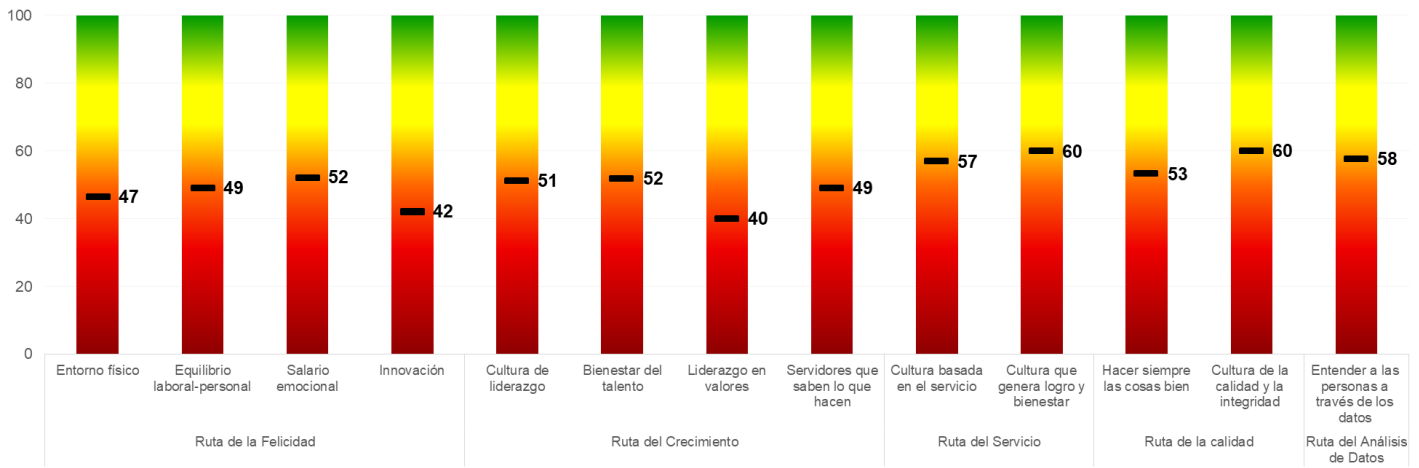
Las rutas de creación de valor con puntajes más bajos, que sirven como punto de partida para el plan de acción del Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama son:

- Ruta de la felicidad: Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano



Los indicadores se reflejan en la siguiente gráfica tomada de la Matriz GETH de La entidad:

### Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. se enfocará en potenciar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico resultado de la implementación de la Matriz GETH relacionadas anteriormente, y al final de cada vigencia se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

### Clima Laboral:

Buscando contribuir a que nuestros colaboradores tengan un equilibrio en todas sus dimensiones, se pretende con esta actividad de bienestar conocer de forma periódica como perciben los servidores públicos la implementación de actividades de bienestar, confort y seguridad para el desarrollo de sus actividades laborales, para tal propósito la ESE Hospital Regional de Duitama utilizara el instrumento diseñado y construido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección de Empleo Público, instrumento que se encuentra validado estadísticamente a través de la prueba CHI-CUADRADO X2 y mediante juicios de expertos en los temas.

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales

<b>NOMBRE</b>	<b>Clima Laboral</b>
<b>ÁREA ENCARGADA</b>	Talento Humano
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	Personal que presta sus servicios en la Entidad
<b>PROPÓSITO</b>	Medir el clima laboral en la Entidad
<b>NO DE FUNCIONARIOS EN LA ESE</b>	797



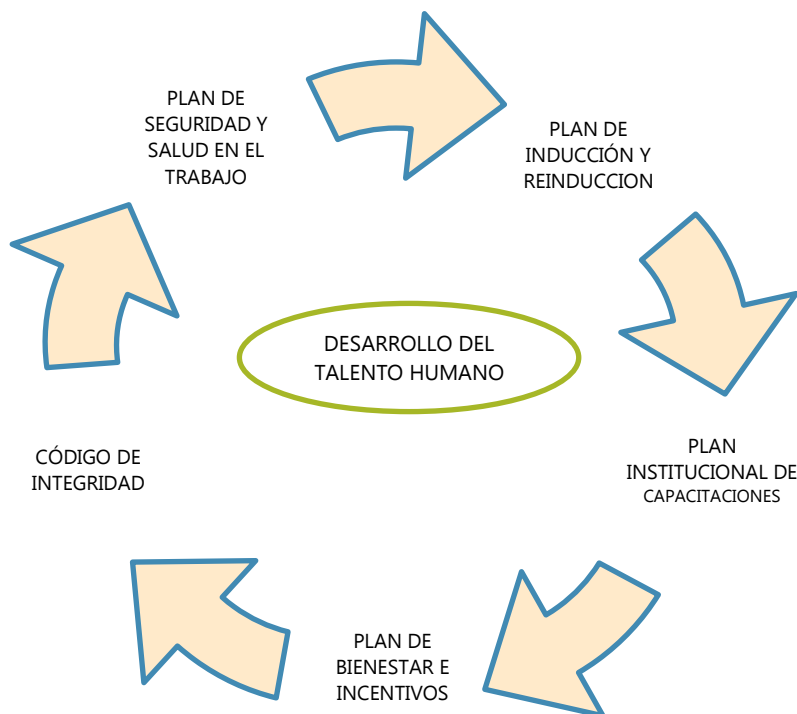
<b>CÁLCULO DE LA MUESTRA</b>	Muestra representativa de cada uno de los contratos de prestación de servicios (50%) ó personal de planta que tiene el hospital y sobre cada contrato sacar el 50% de la muestra.
<b>SERVICIOS DONDE SE APLICÓ LA ENCUESTA</b>	Todas las áreas intramurales de la Entidad

## COMPONENTE ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano define a través de la programación y ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Los programas que hacen parte integral de este plan permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los siguientes programas y subprogramas:

### 9.5. Desarrollo del Talento Humano

Tiene como principal propósito empoderar al personal de su rol y responsabilidad teniendo en cuenta los principios y valores institucionales, para ello se fundamenta en la implementación y articulación de los siguientes planes:



Para la vigencia 2022 la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, acoge los planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la Gestión Estratégica del Talento Humano quien es responsable de orientar, acompañar y hacer seguimiento a la formulación e implementación de estrategias de transformación cultural de la Institución.

La E.S.E. Hospital Regional de Duitama necesita cambios culturales dirigidos a la protección de la vida, a elevar la satisfacción del usuario y su familia mediante la prestación de servicios humanizados y con altos estándares de calidad, que se ajusten a sus necesidades y expectativas; reconociendo y respetando la diversidad cultural, creencias y religiones, y enfocado en el cumplimiento de normas y reglas que promuevan la convivencia laboral.

### **9.5.1. Plan de Bienestar e Incentivos**

Buscando contribuir a que nuestros colaboradores tengan un equilibrio en todas sus dimensiones, se pretende con este programa dar respuesta a las necesidades manifestadas por los colaboradores para mantener dicho equilibrio, a través del desarrollo de un contexto social, familiar y laboral que genere un buen ambiente laboral y motivaciones para el desarrollo de un trabajo eficaz por parte de los colaboradores, con el reconocimiento permanente de parte del empleador.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos. Los contenidos y estrategias del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de Desarrollo y las expectativas de los servidores públicos la cual se determina mediante aplicación de una encuesta, y el desarrollo de los programas contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Empresa y fortaleciendo el clima laboral de la empresa.

### **9.5.2. Plan Institucional de Capacitaciones**

En el Hospital Regional de Duitama la capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico a corto plazo aplicado de manera sistemática, planificada y organizada, que comprende un conjunto de actividades académicas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del cargo que desempeña y posibilitar su desarrollo personal.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los colaboradores. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los colaboradores y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitaciones, es una herramienta que define los lineamientos que deben orientar el proceso capacitación y formación continuada en la E.S.E Hospital Regional de Duitama, el cual esta articulado al Plan de Desarrollo 2020-2024 "Cuidar tu salud, nuestra prioridad" que propone como principios fundamentales de gestión la atención humanizada y segura de los usuarios y sus familias.

### **9.5.3. Plan de Inducción y Reinducción**

El programa de inducción de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA, es una herramienta fundamental para todos los colaboradores por cuanto les permite a través del conocimiento adquirir y mejorar destrezas en los campos en que se desarrolla su actividad profesional.

Los procesos de formación resultan trascendentales para las personas, especialmente cuando se ingresa a prestar los servicios en una entidad, por lo tanto se busca que se realice de manera asertiva dentro de un ambiente amable, cordial y amigable, es decir con todos los aspectos que abarquen una atención humanizada entendida como uno de los baluartes que ha implementado la institución no solo para los usuarios y su familiares sino para cada uno de sus trabajadores por cuanto son el recurso más importante con el que cuenta nuestra institución.

En consecuencia, se busca a través de este proceso que los colaboradores accedan a una información general pero suficiente que permita la ubicación adecuada dentro de la entidad y que le permita fortalecer su sentido de pertenencia y la autonomía para realizar su trabajo de manera autónoma.

Para la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA, es fundamental que los colaboradores conozcan nuestra institución, la misión, la visión, los programas estratégicos, los mapas de procesos, pero fundamentalmente la esencia de lo que somos.

No es menos importante para la entidad el proceso de reinducción por cuanto éste reafirma los conocimientos adquiridos y forma en las personas conciencia de seguridad y compromiso frente a las actividades desarrolladas de manera permanente y en aras de la adecuada atención de los pacientes, reorientando y actualizando lo aprendido.

#### **9.5.4. Política de Integridad**

La integridad es el valor que rige el comportamiento de los servidores públicos; se refiere a un conjunto de principios, valores y normas que orientan la conducta de los funcionarios, cumpliendo con las disposiciones contempladas en la Constitución las leyes y los objetivos estratégicos de E.S.E Hospital Regional de Duitama en términos de eficiencia, transparencia y dirección para el bien común.

La Política se puede consultar con el Código: 101-1-P2-G1-F1

#### **9.5.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la ESE Hospital Regional de Duitama, cuenta con una política en seguridad y salud en el trabajo, que desarrolla de acuerdo con lo previsto en la normatividad legal vigente.

La documentación y el desarrollo del SG SST, están a cargo del líder del sistema y debe estar elaborado en el marco del ciclo de mejora continua PHVA.

Los documentos y las acciones que integran el SG SST hacen parte integral de la gestión estratégica del talento humano de la empresa

### **9.6. Plan Anual de Vacantes y Previsión de recursos**

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto, en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

### 9.7. Gestión SIGEP

Para el ingreso de los servidores públicos a la E. S. E. Hospital Regional de Duitama, es necesario subir la hoja de vida en la plataforma SIGEP. Siguiendo el paso a paso que esta descrito en la página [www.sigep.gov.co](http://www.sigep.gov.co); para lo cual es necesario:

- Que el administrador de la plataforma desde el área de talento humano vincule al empleado público
- Que el empleado público ingrese a la plataforma SIGEP por el módulo de servidores públicos y diligencie la hoja de vida con los respectivos soportes, los documentos que son requisito obligatorio son: cedula, fotografía en formato jpg, antecedentes, copia del diploma de bachiller, copia del diploma de profesional, copia del diploma de educación para el trabajo (técnicos o asistenciales) copia de las certificaciones laborales, de los empleos que relacione.
- Una vez suba diligencie la hoja de vida con sus respectivos soportes, desde el área de talento humano se revisará, se validará y se aprobará o no aprobará, según sea el caso, luego se imprime y se firma tanto por el servidor público como por el administrador de la plataforma que revisó la hoja de vida.

Las hojas de vida deben ser actualizadas, cada vez que haya alguna novedad de estudios formales o empleos, docencia o cualquier dato que modifique la hoja de vida.

Cada año el empleado público deberá actualizar de la declaración de bienes y rentas entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia, para lo cual es necesario que el servidor público tenga a la mano sus certificados de ingresos y retenciones, propiedades, deudas, etc. Por favor tener en cuenta que esta información puede ser verificable por entidades de control, una vez diligenciado, debe imprimirlo y entregarlo en la oficina de talento humano.

El área de talento humano será la encargada de hacer el seguimiento al buen diligenciamiento de la información solicitada en la plataforma SIGEP, pero el responsable del diligenciamiento oportuno y veraz de la información es el funcionario público, si no lo hace, será objeto de las medidas disciplinarias previstas en la normatividad legal vigente.

### 9.8. Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño laboral (EDL) es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos:

- Evaluación: Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.
- Calificación: Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

## 10. PLAN DE ACCIÓN DE LA VIGENCIA

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Programa Desarrollo del Talento Humano	Acompañar, promover y hacer seguimiento a la ejecución de las actividades planeadas y desarrolladas en el Plan de Bienestar e incentivos	Soporte de cada actividad, listado de asistencia y evaluación, programadas.	Líder de Gestión del Talento Humano	Trimestral
	Acompañar, promover y hacer seguimiento a la ejecución de las capacitaciones internas y/o externas programadas en el PIC	Informe trimestral de ejecución PIC 2021	Líder de Gestión del Talento Humano	Abril Julio Octubre Diciembre
	Aplicar instrumento de medición de clima laboral, consolidar y analizar resultados y presentar en comité de gestión y desempeño	Informe de los resultados de la aplicación del instrumento	Líder de Gestión del Talento Humano	Marzo
	Ejecutar jornadas de inducción y reinducción según el programa de inducción y reinducción de los colaboradores del Hospital Regional de Duitama	Listados de asistencia y Evaluación de Inducción y Reinducción	Líder de Gestión del Talento Humano	Según requerimiento de ingreso de personal
	Realizar actividades o ejercicios participativos para la divulgación y adherencia de los valores y principios adoptados en código de integridad	Listados de asistencia	Líder de Gestión del Talento Humano	Marzo Mayo Julio Septiembre Noviembre
	Ejecutar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo acorde al plan de anual de trabajo	Listados de asistencia y Evaluaciones	Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo	Diciembre
Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos	Reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil de los retiros e ingresos de empleados públicos	Plan Actualizado	Líder de Gestión del Talento Humano	Marzo



COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Gestión SIGEP	Verificar la información de hoja de vida con sus soportes y aprobar la hoja de vida	Informe Sigep	Líder de Gestión del Talento Humano	Abril
Evaluación de Desempeño	Realizar evaluación de desempeño en la plataforma SIGEP del 100% de los empleados públicos en carrera administrativa de la entidad	Evaluación de cada Colaborador	Subgerente administrativo / Subgerente Científico	Febrero

## 11. EVALUACIÓN DEL PLAN

Defina una herramienta de medición del Plan, sugiera indicadores de impacto relacionados con el Plan, se recomienda 1 o 2 indicadores comenzando el ejercicio de Planeación

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META PARA LA VIGENCIA
<b>Eficacia del Plan de Bienestar</b>	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia	>90%
<b>Eficacia del Plan de Capacitaciones</b>	No. Capacitaciones ejecutadas en la vigencia /Capacitaciones programadas para la vigencia	>90%
<b>Eficacia del Plan de Inducción y Reinducción</b>	No. Colaboradores que ingresan /Inducciones programadas para la vigencia	>90%
<b>Política de Integridad</b>	No de actividades programadas para la vigencia / Numero de actividades ejecutadas	>90%
<b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	Acciones de seguridad y salud en el trabajo ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia	>90%