PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

PROCESO: GESTIÓN HUMANA

2024

Elaboró: Angélica Múnera Vasco	Revisó: Huber Andrés Yépez	Aprobó: Juan Fernando Rivera Úsuga
Fecha: 22/01/2024	Fecha: 23/01/2024	Fecha: 23/01/2024

INTRODUCCIÓN

En el marco de la plataforma estratégica de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó 2020-2024, se busca Ser reconocida por generar experiencias de vida transformadoras, dirigidas al fomento de una sociedad integral y sana, en un entorno moderno, por tanto, se comprende que el usuario interno o servidor en el recurso más importante para lograr esa visión, es así como se están adelantado importantes proyectos para el ingreso, desarrollo y retiro del talento humano, como:

- Modelo de atención integral del servidor.
- Liderazgo corporativo.
- Mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización
- Transferencia del conocimiento para la gestión empresarial.

Es por ello, que orientando la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos y en concordancia con la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Empresa, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de nuestros servidores; de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso en la atención al usuario.

Teniendo en cuenta que el gobierno nacional ha diseñado un sistema para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, el área de Gestión del Talento Humano ha adoptado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, con el fin de desarrollar un ejercicio de valoración en cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo, basándose en el autodiagnóstico, como línea base para la medir el proceso de mejora continua del proceso de Talento humano.

Plataforma Estratégica

Misión: Somos una E.S.E. comprometida con el mantenimiento y recuperación de la salud de nuestros usuarios, a través de todo su ciclo vital, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.

Visión: Seremos una E.S.E. regional reconocida por generar experiencias de vida transformadoras, dirigidas al fomento de una sociedad integral y sana, en un entorno moderno.

Propuesta de valor: “La E.S.E. Hospital San Rafael De Yolombó, se compromete con sus grupos de valor a prestar servicio de salud que generan impacto positivo en la población”

Mega Visión: En 12 años, seremos un hospital universitario con servicios de alta complejidad, centrado en la confianza de sus usuarios, el bienestar de sus empleados, la innovación tecnológica y la sostenibilidad ambiental.

Perspectivas Estratégicos:

1. Aprendizaje e innovación:

   Contar con personas competentes, comprometidas, con vocación de servicio y satisfechas con su trabajo.

   Generar ambientes laborales que favorezcan la gestión del conocimiento y la innovación.

2. Procesos:

   Consolidar un proceso de mejoramiento continuo, que permita una atención integral de alta calidad. Generar Entornos modernos

3. Usuarios:

   Generar satisfacción en los pacientes mediante la prestación de un servicio de calidad.

4. Financiera:

   Aumentar los ingresos financieros de forma eficiente, mediante la diversificación del portafolio de servicios de mediana y alta complejidad.

5. Alianzas estratégicas:

   Posicionar la marca de la E.S.E. en el entorno departamental

2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones, y además dentro del autodiagnóstico de MIPG se puede encontrar un amplio referente, de guías y normas técnicas, clasificados para cada uno de los componentes:

- 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.
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Decreto 2177 del 29 de junio de 2006
- La Ley 581 de 2000 Ley de cuotas, vinculación del 30% de la mujer en el nivel Directivo
- Decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación del 2% de personas en situación de discapacidad.
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019 Primer Empleo para jóvenes.

3. ALCANCE

El presente plan comprende las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la institución, en el marco de las rutas de valor de MIPG en dialogo con la planeación estratégica, partiendo desde el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores de la institución.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:
Contar con personas competentes, comprometidas, con vocación de servicio y satisfechas con su trabajo para el desarrollo de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo y de evaluación de la institución.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contar con colaboradores competentes para el perfil ocupacional asignado.
- Promover el código de integridad entre los servidores públicos para brindar un servicio con calidad a los usuarios.

- Fortalecer la vocación de servicio entre los colaboradores para garantizar el bienestar y la satisfacción del trabajo.

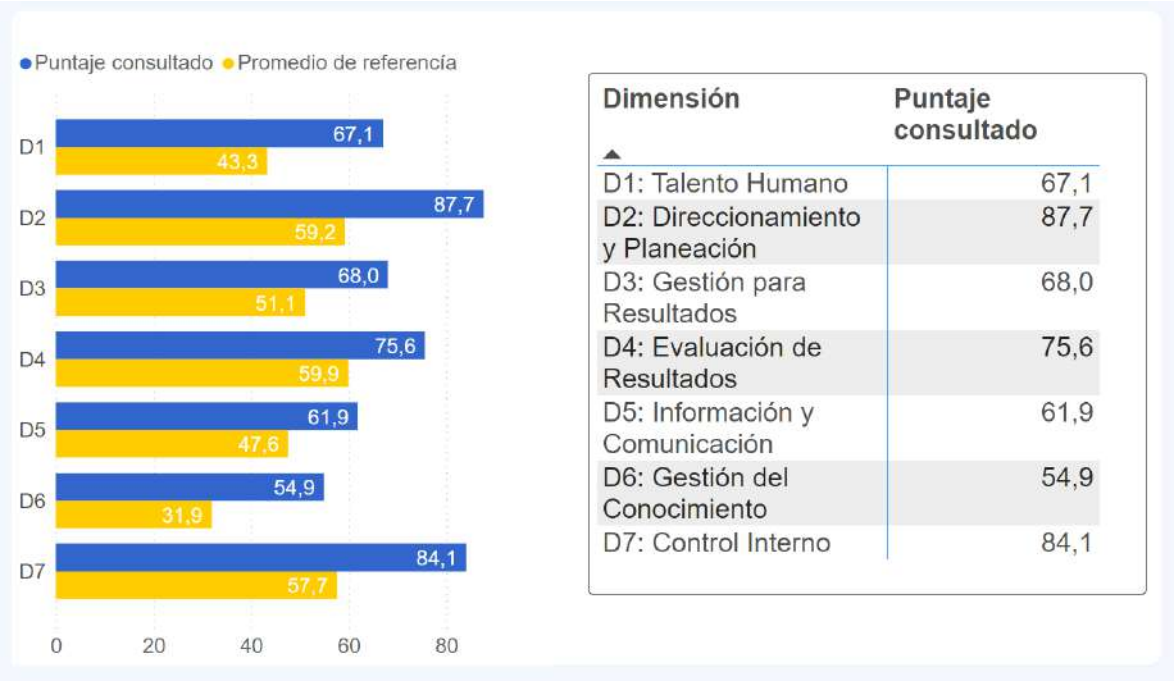
5. CICLO DE PLANEAR, HACER, VERIFICAR, ACTUAR DE TALENTO HUMANO.

5.1 PLANEACIÓN DE TALENTO HUMANO

Para la construcción del presente plan se realizó una ruta de trabajo, orientada por varias etapas:
Etapa 1. Disponer de información institucional. (Planear)
Etapa 2. Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano – GETH. (Planear)
Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH (Planear)
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH (Hacer- Actuar)
Etapa 5. Evaluación de GETH (Verificar)

Para las primeras etapas se tomó como referencia el desempeño de la dimensión 1 (Talento humano) del Modelo Integral de planeación y Gestión – MIPG para el año 2022 (Reporte FURAG), donde se obtuvo un resultado del 82% global, el cual se desagrega en los siguientes criterios:

Criterio de la política Gestión Estratégica del Talento Humano	Porcentaje
Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	**95.8**
Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del talento humano	**78.3**
Desarrollo del talento humano en la entidad	**72.2**
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	**85.7**



Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	67,1
D2: Direccionamiento y Planeación	87,7
D3: Gestión para Resultados	68,0
D4: Evaluación de Resultados	75,6
D5: Información y Comunicación	61,9
D6: Gestión del Conocimiento	54,9
D7: Control Interno	84,1

Se hace necesario desarrollar estrategias para fortalecer la Dimensión 1: Talento Humano con acciones como la implementación del estudio técnico para la reorganización Institucional aprobado, la formulación de las políticas de talento humano, el fortalecimiento del proceso de seguimiento disciplinario, el programa de vivencia de los valores; y la Dimensión 6: Con la documentación y evaluación a la transmisión de conocimientos que se da en el programa de capacitación continua al personal médico, donde el año pasado realizó 100 eventos de capacitación.

También cobra vital importancia al seguimiento y mejora continua del sistema de gestión de calidad, el seguimiento al plan de mejora de las auditoría externa del ICONTEC, las auditorías internas, el seguimiento a indicadores, y la gestión de los riesgos del proceso.

PLAN DE ACCIÓN - RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO MIPG -2023 –

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | RUTAS FILTRO | RESULTADOS RUTAS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)	Establecer mecanismos de evaluación periodica y oportuna del desempeño, en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Se adoptó el uso de la plataforma de EDL-APP en cumplimiento al acuerdo 617 para evaluación del desempeño del personal en planta de cargos y carrera administrativa	Implementar un modelo de evaluación del desempeño para el personal en nombramiento provisional y otros. Además de solicitar a los sindicatos de la salud la evaluación a sus afiliados. Vigencia feb 2023 a enero 2024	El Sindicato FAMYSALUD hizo la evalaución del desempeño al 90%; SINTRACOL inició el proceso con la conformación del comité. La implementación del seguimiento al desempeño de provisionales está pendiente para el 2024. Personal en carrera evaluado 100% semestre 1 2023
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para la consolidación de un programa de atención integral del servidor público	Elaboración de un diagnóstico de las condiciones, necesidades e intereses de los servidores alineadas con las metas institucionales	Elaboración de encuesta anual del perfil sociodemográfico, elaboración de informe y plan de mejora. Semestre 1	Se elaboró la encuesta del perfil sociodemografico; lo contestaron 356 personas. Acciones del plan de Bienestar Ej. Proyecto de vivienda municipal, horarios flexibles para estudio, mejoramiento condiciones salariales para los afiliados a los sindicatos.
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para la formación de líderes, escuel de liderazgo	Se continúa con el plan de formación a líderes con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar	Se implementará la evaluación de la estrategia y la eficacia. Taller 2	El 16% del público objetivo de las capacitaciones corresponde a nuestro equipo de líderes. Se hace necesario fortalecer la capacitación continua a este equipo y ejecutar evaluación y seguimiento a la mejora
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para el mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización	Se realiza anualmente la encuesta de clima laboral para todo el personal de la ESE	Se realizará plan de acción para la vigencia 2023. Programa de capacitación basada en la creación de cultura del servicio y valor público	Se realizaron 16 eventos de formación, participaron 434 personas, por medio de: Taller humanización en servicios de salud y cultura del servicio entre otros.
		Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Gestionar la información en el SIGEPII de servidores y contratistas (hojas de vida y declaraciones)	Se realizan los el ingresos, actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, al 100 % de los funcionarios y contratistas de la Entidad.	Cumplir con el ingreso de las hojas de vida, y/o gestion contractual de los contratistas y servidores publicos de la entidad. (Cada vez que se presente la novedad).	Se cumple al 100% de la declaración de bienes y rentas. Pendiente la validación de las hojas de vida en el SIGEP II del personal en Planta.
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Proveer vacantes definitivas temporalmente mediante encargos ó nombramientos provisionales eficientemente	El tiempo de cubrimiento de vacantes definitivas se da en dos (2) ó menos meses	Contratar estudio técnico para la actualización organizacional, ampliación de la planta y la estructura orgánica, formalización laboral y modificación del manual de funciones (2023)	Se finalizó el estudio técnico para la modernización organizacional, aprobado por Junta Directiva en enero 9 del 2024, pendiente su socialización e implementación.
		Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de personas con discapacidad y de la Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos, en la planta de empleos de la entidad	Contratar el 2% de personas en situación de discapacidad; Vincular mínimo el 30% de mujeres en el equipo Directivo, en la Planta de Cargos de la Entidad	Incluir en la Planta de Cargos de la entidad mínimo dos (2) cargos para ser ocupados por personas en situación de discapacidad; y mínimo (1) un cargo en el nivel directivo que sea mujer. (Diciembre 2023)	Se hizo nombramiento de (1) una mujer en el cargo de Subdirectora Administrativa y Financiera; cumpliendo con el 50% de participación de la mujer. Pendiente discapacidad
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes					
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP					
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS – NUEVA PLANTA GLOBAL DE LA ESE

NÚMERO DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
	DESPACHO DEL GERENTE		
1	Gerente	085	02
1	Asesor (Control interno)	105	01
4	Jefe de Oficina (Gestión de Internación Medica y Servicios Ambulatorios, Gestión Salud Pública,Gestión Financiera y Gestión administrativa)	006	01

	PLANTA GLOBALIZADA		
	NIVEL PROFESIONAL		
1	Profesional Especializado Área Salud (Urgencias e internación médica)	222	05
3	Profesional Servicio Social Obligatorio	217	04
1	Profesional Especializado (Gestión del talento humano)	222	03
1	Profesional Especializado (Compras y Suministros)	222	03
1	Profesional Especializado (Sistema Obligatorio de la Calidad)	222	03
1	Enfermero	243	02
1	Profesional Universitario (Facturación)	219	01
1	Profesional Universitario (Gestión logística)	219	01
1	Profesional Universitario Área Salud (Servicios ambulatorios)	237	01
	NIVEL TECNICO		
1	Técnico Administrativo (Tesorería)	367	02
2	Técnico Operativo (Almacén-Mantenimiento)	314	01
	NIVEL ASISTENCIAL		
1	Auxiliar Administrativo (Jurídica)	407	06
3	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de enfermería)	412	05
1	Auxiliar Administrativo (Cartera)	407	04
1	Auxiliara Área Salud (Información en salud)	407	04

1	Auxiliar Administrativo (Facturación)	407	03
6	Auxiliar Área salud (Auxiliar de Enfermería)	407	03
2	Auxiliar Area Salud (Auxiliar de enfermería)	412	03
7	Auxiliar administrativo	407	02
1	Auxiliar Área Salud (droguería)	412	02
25	Auxiliar Área Salud (Auxiliar de enfermería)	412	01
TOTAL CARGOS	68		

PLANES Y PROGRAMAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 612)
Plan Anual de Vacantes en planta de cargos (Decreto 612)
Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612)
Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos (Decreto 612)
Plan de Previsión de Recursos Humanos (Decreto 612)
Manual de Funciones y competencias laborales
Gestión del proceso de Talento Humano en el marco del Sistema de Gestión Integral (MIPEG)
Programa de Gestión del código de integridad

5.2. HACER DE TALENTO HUMANO

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Planear	Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del Calidad

	Realización de auto dx de la política de GETH y política de integridad para el cierre de brechas		Ruta del Calidad
	Plan Anual de Vacantes en planta de cargos (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Plan Anual de Vacantes contratación Sindical	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del Crecimiento
	Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos Institucionales (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta de la Felicidad
	Plan de Previsión de Recursos Humanos (Decreto 612)	Documento aprobado por el comité de gestión y desempeño	Ruta del servicio
	Manual de Funciones y competencias laborales	Manual de procedimiento y competencias funcional	Ruta del Crecimiento
	Estrategia del código de integridad (Ley	Evaluación de cultura organizacional	Ruta de la Felicidad

	2016 de 2020)	(Valores e identidad institucional)	
	Estrategia del código de integridad	Campaña de comunicación entre los colaboradores de los valores del código de Integridad.	Ruta de la Felicidad
Hacer	Provisión del empleo	Cubrimiento de vacantes según necesidades del servicio.	Ruta del servicio
	Inducción al cargo	Inducción mensual a los colaboradores (registros)	Ruta del Crecimiento
	Gestión de prestación de servicios	Cubrimiento de vacantes según necesidades del servicio.	Ruta del servicio
	Gestión de hojas de vida (completar información y subirla al SIMO para servidores públicos)		Ruta del Calidad
	Programa Institucional de Capacitación	Personal entrenado según perfil contratado	Ruta del Crecimiento
	Gestión administrativa del Talento Humano	Consolidado de servicio interno	Ruta del servicio

	Gestión del Fomento del Talento Humano (actividades que involucran a la E.S.E. con su grupos de interés)	Eventos en los que se participa en actividades de proyección cultural y relaciones públicas Institucionales	Ruta del servicio
	Programa Evaluación de del desempeño	Evaluación de desempeño anual, con registro y en los diferentes procesos de la institución	
	Gestión del Plan de Bienestar	Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y consolidar información sistematizada previamente normalizada, de asistentes a las actividades.	Ruta de la Felicidad
	Re-inducción al cargo a personal con dos o más tiempo laborando en la institución	Registro en la hoja de vida	Ruta del Crecimiento
	Gestión del conocimiento institucional	Gestión de buenas prácticas de gestión del conocimiento	Ruta del Crecimiento

	Gestión de la medición del clima laboral	Evaluación del clima laboral semestral con acciones aprendidas de la evaluaciones anteriores	Ruta de la Felicidad
	Gestión de bases datos	Trazabilidad electrónica y física de la historia laboral, independiente del tipo de contratación.	Ruta de la Información
	Desvinculación asistida para pensionados y otras causales	Entrevista previa a retiro (definir causales y promoción de la adecuación a la nueva etapa de vida)	Ruta de la Felicidad
	Acta de entrega del cargo.	Registro de la entrega de cargo (Según formato de función pública y formato de transferencia de conocimiento)	Ruta del Calidad
Verificar	Rendición de cuentas	Informes registrados	Ruta del Calidad
	Gestión de Informes		Ruta de la Información
Actuar	Gestión de comité del proceso	Actas de comité	Ruta de la Información
	Gestión del comité de		Ruta de la Información

	convivencia (Ley 1010 de 2006)		
	Gestión de comité E.S.E. / Sindicato para evaluación desempeño		Ruta de la Información
	Gestión de la Comisión de Personal		Ruta de la Información
	Gestión de Plan de Desarrollo		Ruta del Calidad

5.3. VERIFICAR DE TALENTO HUMANO

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Verificar	Rendición pública de cuentas	Informes registrados	Ruta de creación de valor
	Gestión de Informes		Ruta de creación de valor

PARTICIPACIÓN EN COMITES:

Gestión del comité del proceso
Gestión del comité de convivencia laboral,
Gestión de la Comisión de Personal
Gestión del comité de COPASST
Gestión del comité de Convivencia laboral

5.4. ACTUAR DE TALENTO HUMANO

CICLO	ESTRATEGIA	CRITERIO DE EVALUACIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR
Actuar	Gestión de	Actas de	Ruta de

	comité del proceso	comité	información
	Gestión del comité de convivencia (Ley 1010 de 2006)		Ruta de información
	Gestión de comité E.S.E. / Sindicato para evaluación desempeño		Ruta de información
	Gestión de la Comisión de Personal		Ruta de información
	Gestión de Plan de Desarrollo		Ruta de información

El seguimiento y evaluación se realiza por medio de

1. Indicador de cumplimiento de evaluación de FURAG:
- Línea base: 82%
- Meta esperada: 90%

2. La revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado sobre los servidores públicos. Seguimiento a los resultados del perfil sociodemográfico.

6. BIBLIOGRAFÍA.

- Planeación del Recurso Humano, departamento Administrativo de la Función Pública.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión Ministerio de Educación
- Decreto 612
- Manual de Funciones y competencias laborales
- Autodiagnóstico del FURAG vigencia 2022