

Sistema Integrado de Gestión

Plan

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO –GETH
2021**

Sugerencia Talento Humano

TRD. 321.20

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	4
MARCO LEGAL.....	5
ALCANCE.....	7
CONDICIONES GENERALES.....	8
1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	8
1.1 MISION.....	8
1.2 VISION.....	9
2. OBJETIVO GENERAL.....	9
3. OBEJTIVOS ESPECIFICOS.....	9
4. CARACTERIZACION PREVIA A LA PLANEACION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 10	
4.1 Disposición de la Información.....	10
4.2 Caracterización de los Servidores.....	11
4.3 Caracterización de los Empleos.....	11
5. RESULTADO FURAG- GETH.....	12
5.1 Resultado Gestión Estratégica Talento Humano (Rutas de Creación Valor).....	13
6. ESTRATEGIA DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO 2021.....	14
7. INGRESO.....	15
7.1 Gestión General del Recurso Humano.....	15
7.2 Estrategia de Vinculación.....	15
7.4 Manual de Funciones.....	16
7.5 Vinculación e inducción.....	16
7.6 Reinducción Virtual.....	16
7.7 Seguimiento SIGEP.....	16
7.8 Estrategia de Evaluación del Desempeño.....	16
7.9 Estrategia de Gestión de la Información.....	17
7.10 Expedición de Certificados Laborales.....	17
7.11 Archivo de Historias Laborales.....	17
7.12 Estrategia Situaciones Administrativas.....	17
8. DESARROLLO.....	18
8.1 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	18
8.1.1 Metas.....	19
8.1.2 Beneficiarios.....	19

TRD. 321.20

8.1.3	Responsable	19
8.1.4	Áreas de intervención	19
8.1.5	Cobertura	20
8.1.6	Políticas de Bienestar Social	20
8.2	DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	20
8.2.1	Diagnóstico de necesidades de capacitación	22
8.2.2	Beneficiarios.....	22
8.2.3	Facilitadores	22
8.2.4	Consolidación diagnóstica de necesidades de capacitación.....	23
8.2.5	Estrategia o método de capacitación	23
8.3	DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24
8.4	PLAN DE INCENTIVOS	24
8.4.1	Área de intervención.....	24
8.4.2	Requisitos para participar de los incentivos institucionales	25
8.5	PLAN DE VACANTES	25
8.6	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	26
8.7	CODIGO DE INTEGRIDAD	27
9.	RETIRO	27
9.1	Estrategia en el Procedimiento de Retiro y Desvinculación.....	27
10	PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	28
11	EVALUACION DEL PLAN	29

TRD. 321.20

INTRODUCCION

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital.

Con este lineamiento la Empresa, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad.

En el marco de la Planeación Estratégica del Hospital del Sarare E.S.E y **Plan de Desarrollo 2020-2023 Salud, Bienestar y Desarrollo para Todos**, se enfoca en realizar actividades de desarrollo, estímulos y se implementan metas a los servidores de la institución, en el cual contempla: -Formular el plan de Gestión del Talento Humano, -Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación, -Garantizar la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos, -Implementación del Programan “Cuidando al Cuidador” con el fin de mejorar la Salud Mental y física de los Colaboradores de la Institución” -Realizar estudio de Viabilidad Financiera para la Ampliación de la planta de personal, -Realizar Ocupación de Cargos Vacantes, -Realizar Convenio con Institución de Educación Superior para prácticas profesionales de pregrado y posgrado en Salud, -Fomentar la Creación de un grupo de Investigación Institucional ante Colciencias. –Realizar Una publicación Científica Anual. De igual forma en la vigencia del 2021 la entidad se enfocó en dar mejoramiento a las competencias, capacidades, satisfacción, motivación, compromiso y calidad de vida, al cual con lleven a prestar un buen servicio en aras de contribuir factores para mejorar la productividad laboral.

TRD. 321.20

MARCO LEGAL

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 100 del 23 de Diciembre de 1993	Por el cual se crea el sistema de seguridad social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional.
Decreto 1567 del 5 de Agosto de 1998	Crea el sistema Nacional de capacitación y sistema de estímulos para los Empleados.	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar.
Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el sistema de Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño

TRD. 321.20

Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
LEY 1064 DE 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano	Plan Institucional de Capacitación
	establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”	
Decreto 1083 de Mayo 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 de 2015	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)

TRD. 321.20

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST)
Función Publica	Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH	Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1567 Diciembre 28 de 2018	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Bienestar.	Plan de Bienestar
Resolución 1568 Diciembre 2018 Plan de Estímulo e Incentivos.	Resolución por el cual se aprueba el Plan de Estímulos e Incentivos del año 2019.	Plan de Estímulos e Incentivos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Por Parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

ALCANCE.

Inicia desde la identificación de las necesidades del Recurso Humano en los procesos de: Ingreso (Selección, Vinculación), Desarrollo (capacitación, evaluación de desempeño en los de carrera administrativo, provisionalidad, oficiales, libre nombramiento y remoción, temporales, de acuerdo con la normatividad establecida, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, incentivos, inducción y reintroducción) y Retiro (retiro y desvinculación del funcionario).

TRD. 321.20**CONDICIONES GENERALES.**

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) trata el Título 22 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo Sistema de Gestión, el cual debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno con implementación diferencial a las entidades territoriales.

De igual manera, MIPG genera un marco diseñado para que las entidades territoriales las ejecuten y hagan seguimiento a su trabajo en beneficio al ciudadano, facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizando operaciones, desarrollando y fomentando la cultura organizacional y la participación ciudadana.

Como primera dimensión y corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG es Talento Humano hace más relevancia en realizar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH, donde avanza a la consolidación en la eficiencia de la administración pública.

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano esta proporcionada a dar orientaciones a la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano describiendo el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público.

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**1.1 MISION**

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado ubicada en el municipio de Saravena, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad al departamento de Arauca y sus alrededores, con atributos de calidad, seguridad, humanización y procesos socialmente responsables, a través de un talento humano competente y comprometido en satisfacer las necesidades de los usuarios, sus familias y demás partes interesadas; haciendo el uso eficiente de los recursos disponibles.

TRD. 321.20**1.2 VISION**

El Hospital del Sarare-ESE para el 2024 se proyecta a ser una organización autosostenible y ambientalmente responsable, que goce de reconocimiento a nivel Regional y Nacional, como una institución certificada en estándares de calidad, con alta tecnología, que ofrece servicios de salud de baja, mediana y alta complejidad; promoviendo políticas transversales de atención medica segura y humanizada, garantizando la integralidad e interculturalidad a los usuarios y sus familias.

2. OBJETIVO GENERAL

Brindar un instrumento mediante el cual se pueda fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas para planear, desarrollar y evaluar la Gestión de Talento Humano, por medio de las estrategias establecidas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E aplicando las rutas de la dimensión Talento Humano en MIPG, de manera que este modelo contribuya al mejoramiento de los conocimiento, capacidades, competencias y calidad de vida.

3. OBEJTIVOS ESPECIFICOS

- Formular el plan de Gestión del Talento Humano
- Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación
- Garantizar la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos
- implementación del Programan “Cuidando al Cuidador” con el fin de mejorar la Salud Mental y física de los Colaboradores de la Institución”
- Realizar estudio de Viabilidad Financiera para la Ampliación de la planta de personal.
- Realizar Ocupación de Cargos Vacantes.
- Realizar Convenio con Institución de Educación Superior para prácticas profesionales de pregrado y posgrado en Salud.
- Fomentar la Creación de un grupo de Investigación Institucional ante Colciencias.
- Realizar Una publicación Científica Anual.

TRD. 321.20

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades a los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para dar un mejor rendimiento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad, así como los requerimientos de los ex funcionarios del Hospital del Sarare.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la entidad y fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de la Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos establecidos por la Función Pública y la principal dimensión que contempla el MIPG.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios, generando esparcimiento e integración familiar, a través de diferentes actividades que fomenten el desarrollo integral y que satisfagan las necesidades de los servidores.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y remoción, así como la implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la entidad.

4. CARACTERIZACION PREVIA A LA PLANEACION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**4.1 Disposición de la Información**

Al contar con información oportuna y actualizada de Talento humano de acuerdo con MIPG es confiable desarrollar oportunamente la gestión que tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, el bienestar de los ciudadanos.

En consecuencia, el desarrollo de la dimensión Talento humano MIPG, cuenta con la información actualizada del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, en marco legal, caracterización de los servidores y empleados y en diferentes mediciones adelantadas.

TRD. 321.20

4.2 Caracterización de los Servidores

Con la matriz de caracterización se mantiene actualizada la información relacionada con: funcionarios por nivel, nombramientos, nivel educativo, edad, género, prejubilados, entre otros, de los funcionarios del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E como principal insumo para la administración del Talento Humano.

Genero:

Etiquetas de Fila	cuenta de Sexo
Femenino	514
Masculino	202
TOTAL	716

Nivel del Cargo:

NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA	
a. ASISTENCIAL	464
b. TECNICO	45
c. PROFESIONAL	192
d. ASESOR	2
e. DIRECTIVO	4
f. OTRO	9

4.3 Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta del personal como se muestra en las siguientes tablas.

QUE TIPO DE VINCULACIÓN CONTRACTUAL TIENE USTED CON EL HOSPITAL	
a. CONTRATO POR O.P.S.	73
b. CONTRATO A TERMINO FIJO	633
C. PLANTA/NOMBRAMIENTO	74

TRD. 321.20

d. CONVENIO PRACTICAS EDUCATIVAS O CONVENIO DOCENTE/ASISTENCIAL	9
---	---

Con base a lo anterior el seguimiento de la información, Gestión Humana cuenta con matriz de planta de personal, y manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y se actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio requerido.

5. RESULTADO FURAG- GETH

Con este resultado del FURAG se podrá conocer el nivel de avance del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI el cual muestra el nivel que está en cada una de las etapas, se hace aclarar que este resultado se toma del año 2019 ya que medición del año 2020 se realiza en la vigencia 2021.



Grafica 1

Observando la siguiente grafica (2) nos muestra una calificación de 51.0 el cual no determina un alto ni un bajo de desempeño teniendo en cuenta que tenemos un punto de referencia de 60.7 como se muestra en la primera (1) gráfica.

TRD. 321.20



Grafica 2

5.1 Resultado Gestión Estratégica Talento Humano (Rutas de Creación Valor)

El plan estratégico está desarrollado a través del ciclo de vida del funcionario ingreso, desarrollo y retiro está enfocado a potencializar las variables con puntuaciones bajas, obtenidas tanto en el diagnóstico de la matriz GETH como en otras mediciones.

Este resultado nos indica que las rutas se encuentran en un color Rojo el cual revela que se debe mejorar e implementar más estrategias para el fortalecimiento de la entidad, de igual manera se mostró seis bajas puntuaciones:

Ruta de la calidad: * Ruta para generar una cultura de da calidad y la integridad

Ruta de la Felicidad: * Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional

Ruta del servicio: * Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

* Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

Ruta del Crecimiento: * Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen

TRD. 321.20

* Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro

6. ESTRATEGIA DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO 2021

En la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área es la clave para brindar el fortalecimiento y creación del valor público, igualmente se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán a la entidad impactando a los servidores públicos para alcanzar las metas y planes establecidos.

En el Hospital del Sarare ESE, la vinculación del personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se fundamenta en los estándares de acreditación y en cumplimiento a la norma que regula el sistema obligatorio de la garantía de la calidad en salud Resolución 3100 de 2019, como estándar de Talento Humano, y así dar cumplimiento a los objetivos institucionales dispuestos en la plataforma estratégica.

La Subgerencia de Talento Humano, trabajara de la Mano con los procesos de Planeación y Calidad para poder contar con un sistema de información de personal computarizado que permita mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral diferenciando el proceso en el que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

El personal de Nivel Directivo en cabeza de la Gerencia debe satisfacer las necesidades de sus empleados de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

De Igual forma la Subgerencia del Talento Humano en conexión con el Área de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, realizara los traslados de personal, cuando sea necesario obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un concepto de REORGANIZACION O REUBICACION por la profesional del Área, donde se analicen criterios que conllevaron a la toma de decisión y necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que

TRD. 321.20

sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evaluó el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios.

7. INGRESO**7.1 Gestión General del Recurso Humano**

La Gestión de Recursos Humanos de la ESE Hospital del Sarare, está encaminada en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que hace parte de nuestra Institución y le permitirá colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con su trabajo. Por consiguiente, su fin específico es mantener un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable.

7.2 Estrategia de Vinculación

Mediante las herramientas de selección que permiten identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos, destrezas y la vocación de servicio requerido, para modular el desempeño de los objetivos institucionales. Para los cargos de planta de carrera administrativa aplica concurso, para los cargos de libre nombramiento no aplica el concurso de méritos.

Para el personal de contratado se realiza de acuerdo a los estudios de conveniencia y oportunidad presentado por los líderes de proceso de acuerdo a la necesidad para cumplir con el portafolio de servicios, destacando la transparencia, legalidad y cumpliendo con cada procedimiento establecido, con el fin de ofrecer el personal competente donde aporte a la ejecución de las metas en las diferentes áreas de la institución, teniendo en cuenta las hojas de vida según los perfiles requeridos para generar un ambiente óptimo, motivacional y con sentido de pertenencia.

7.3 Convenio Docencia y Servicio

El área de Talento Humano desarrollara los respectivos convenios con las Instituciones Educativas con el fin de permitir el acceso a sus prácticas, pasantías e internados.

TRD. 321.20**7.4 Manual de Funciones**

La ESE Hospital de Sarare cuenta con un Manual Específico de Funciones que permite fijar los parámetros con los que es posible alinear el talento humano, los estándares de gestión de la calidad y el modelo de control interno, apropiados para organizar la planta de personal, ajustar las funciones y orientar los procesos de selección, capacitación, perfeccionamiento y evaluación del desempeño de los servidores públicos y, finalmente, orientar los procesos de certificación del empleo público. De esta forma, se avanza hacia la implementación de un Sistema de Gestión del Talento Humano, acorde con las exigencias para el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades públicas.

7.5 Vinculación e inducción

El programa de inducción, tiene como objetivo fomentar la integración cultural, contribuir con la misión, visión y objetivos institucionales, conocer los valores, familiarizarlo con cada uno de los servicios, para así crearle sentido de pertenencia y compromiso con la institución al momento de la vinculación de cada funcionario.

7.6 Reinducción Virtual

el programa de Reinducción tiene como objetivo reorientar al personal vinculado a la integración cultural organizacional, los cambios producidos por la institución, fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, el cual se impartirá a todos los funcionarios cada dos años a través de los videos tutoriales y/o capacitaciones.

7.7 Seguimiento SIGEP

Realizar seguimiento y verificar la información registrada en el sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP a los servidores públicos y contratistas que prestan el servicio dentro de la institución.

7.8 Estrategia de Evaluación del Desempeño

Se realizan las evaluaciones de desempeño semestrales según lo establecido con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para concertar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores

TRD. 321.20

que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir con el fortalecimiento integral y colectivo del servidor en la institución.

7.9 Estrategia de Gestión de la Información

La estrategia se en focaliza en contribuir a la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, donde permite suministrar el reporte de las actividades y los seguimientos correspondientes de los informes presentados de cada área y demás dependencias, mejorando la calidad de información, tiempos de respuestas contribuyendo a la toma de decisiones y mejora continua.

7.10 Expedición de Certificados Laborales

Entregar los tramite solicitados en el horario y día oportuno que el solicitante lo requiera, contando con 5 días hábiles para su entrega, luego de radiada a solicitud, certificado que será generado por el área de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E.

7.11 Archivo de Historias Laborales

Mejorando el proceso de actualización de las historias laborales, se revisa por fecha, fiud donde se organiza por el folio y se actualiza la hoja de control, dando un seguimiento diario. La conservación y custodia se realiza de acuerdo al a TRD aprobadas.

7.12 Estrategia Situaciones Administrativas

Con el programa de vacaciones permite prever diferentes situaciones administrativas que puedan afectar a los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E donde contribuye con la protección y expedición anticipada, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

De igual manera, los actos administrativos, genera bienestar a los servidores, creando un insumo a la ruta de la felicidad, bienestar y código de integridad a todos los empleados.

TRD. 321.20

8. DESARROLLO

El propósito de la Política Estratégica del Talento Humano de acuerdo a MIPG es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral. La GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de cada entidad.

La Gestión del Talento es una parte muy importante en las tareas de gestión de los recursos humanos dentro de la ESE Hospital de Sarare, y para llevarlas a cabo existen políticas y protocolos de actuación.

8.1 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2021, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial

El programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo está orientado a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del colaborador, mejoramiento de su nivel de vida; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, buscando una identificación del colaborador con los servicios de la empresa.

Buscando implementar actividades que ayuden a un estilo de vida sano, actividad física activa, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, prevención de riesgos, apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgos cardiovascular y crear una cultura de bienestar y seguridad y salud en el trabajo que incentive la disminución del estrés, mejorando los índices de productividad para así enaltecer los resultados a los funcionarios.

TRD. 321.20

De igual forma se diseñó el plan de trabajo **HSE-01-F01 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SG-SST**, Para documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, reducción de estrés, prácticas de hábitos saludables, para así enaltecer el rendimiento y la productividad al servidor público en el HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

El Plan de Bienestar 2021 del Hospital del Sarare E.S.E se realiza a través de la detección recolección y análisis que arroja la encuesta THU-OO-F15 FICHA DIAGNOSTICA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES EN RELACION DE SU BIENESTAR LABORAL, así como la de CLIMA LABORAL siendo estos la principal fuente de información para la realización del plan de bienestar y cronograma de actividades para el año 2021

8.1.1 Metas

- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades deportivas
- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades de humanización
- Lograr ejecutar el presupuesto para el fondo de vivienda para el personal vinculado del Hospital

8.1.2 Beneficiarios

Se beneficiarán del programa de bienestar social todos los funcionarios del Hospital del Sarare, incluyendo sus familias en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017

8.1.3 Responsable

La Subgerencia del Talento Humano a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral

8.1.4 Áreas de intervención

El programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los funcionarios de la institución y su grupo familiar, elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de cada funcionario brindando una atención optima y completa donde fomente el desempeño laboral.

TRD. 321.20

8.1.5 Cobertura

El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y grupo familiar del Hospital del Sarare E.S.E en recreación, salud y demás beneficios, con el apoyo de la caja de compensación familiar Comfiar, con ello se fortalece la misión de la institución, con más sentido de pertenencia generando compromiso y el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida, la cual se detectan las condiciones de cada funcionario y así implementar planes de mejora que contribuyan a beneficiarse y potencializar sus cualidades. Las actividades serán ejecutadas con la asignación económica del 0,3% del valor del presupuesto del año 2021, en el año 2022 será asignado un 0,32% del valor total de presupuesto y finalmente para el año 2023 será asignado un 0.35% del presupuesto total para la Vigencia.

8.1.6 Políticas de Bienestar Social

- Todo el personal con su familia del Hospital del Sarare E.S.E tendrán el derecho a beneficiarse en los programas de bienestar social.
- Las actividades de Bienestar son orientadas al desarrollo culturales, deportivas, y lúdicas, donde impactan positivamente y mejoran la integración social personal y laboral de todos los funcionarios.
- Reunir a los empleados con sus familias en un ambiente lúdico.
- Los empleados mejoraran el sentido de pertenencia con el Hospital del Sarare E.S.E mediante el clima laboral y buena motivación.

8.2 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de Capacitación de la ESE Hospital de Sarare, está enfocado en el Fortalecimiento, conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Institución.

Como el acompañamiento primordial e importante como el MIPG facilitar la gestión y el logro de los objetivos obtenido, cumplimiento con alineamientos de las necesidades de capacitación de cada

TRD. 321.20

servicio en la institución y de la Resolución N° 3100 de 2019, no olvidando los congresos tanto internos como externos.

Establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, las capacitaciones deben estar orientadas bajo un esquema de aprendizaje organizacional, donde presenta la capacidad de crear, estructurar y procesar cualquier tipo de información desde sus fuentes tales como los ejes temáticos priorizados.



Eje 1 Gobernanza para la Paz: tiene como objetivo mejorar las prácticas para la gestión de la información, capacitación y entrenamiento, el cual ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben interactuar con los ciudadanos, fortaleciendo las competencias y capacidades requeridas para generar y promover espacios de participación en los funcionarios.

Eje 2 Gestión del Conocimiento: tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial

Eje 3 Creación de Valor Publico: responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para

TRD. 321.20

el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

8.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Un plan de capacitación es una herramienta estratégica por la cual una organización determina unos programas específicos que contribuyen al desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de cada funcionario. Por lo cual, el presente plan pretenderá abarcar al mayor número de funcionarios, siguiendo la directriz de las capacitaciones identificadas por cada líder de proceso a través del formato THU-00-F09 el cual ayudará a un desarrollo integral, personal e institucional para el mejoramiento del desempeño. **THU-00-F09 (FORMATO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION).**

8.2.2 Beneficiarios

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

8.2.3 Facilitadores

La ejecución del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con entidades o se estimulará la participación del personal para el aprovechamiento de sus potencialidades.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Red de universidades publicas
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- ARP SURA
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- ACESI - SENA

TRD. 321.20

- Otras

8.2.4 Consolidación diagnóstica de necesidades de capacitación

Se realiza el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2021 de cada una de las áreas, donde se realiza una selección priorizando necesidades institucionales debido a la cantidad de temas solicitados, el cual se dictarán a todos los servicios con una intensidad horaria aproximada de 120 horas, donde se distribuirán a lo largo del año, estas capacitaciones se realizarán presenciales o virtual.

8.2.5 Estrategia o método de capacitación

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E que participan activamente en las capacitaciones programadas.

INTERNAS	EXTERNAS
Cursos: (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).	Cursos: (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).
Investigaciones: (transmitir los conocimientos de las diferentes investigaciones realizadas por diferentes dependencias del Hospital del Sarare E.S.E).	Seminarios: (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).
Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)	Talleres: (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.

TRD. 321.20

	<p><u>Diplomados:</u> (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.</p>
	<p><u>Capacitación virtual:</u> (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)</p>

8.3 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ver anexo.

THS-01-F01 SG-SST 2021

8.4 PLAN DE INCENTIVOS

Tiene como objetivo incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución. El estímulo educativo de primaria se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante en los grados de 1° a 5° de primaria, El estímulo educativo de bachillerato se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante en los grados de 6° a 11° de bachillerato, El estímulo educativo universitario se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante cursando una carrera universitaria y El estímulo educativo se entrega a los funcionarios que estén estudiando en la modalidad de postgrado a los funcionarios de carrera administrativa por niveles y a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento de la Función Pública.

8.4.1 Área de intervención

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo logrando que siempre este motivado e incentivado, los programas de incentivos que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro de beneficios que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional no solo para el funcionario sino también para su familia (hijos) logrando a su vez una satisfacción personal que se va a ver reflejada en su buen desempeño laboral.

TRD. 321.20

8.4.2 Requisitos para participar de los incentivos institucionales

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Decreto 1083 de 2015

Título 10. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

8.5 PLAN DE VACANTES

Tiene como objetivo buscar, administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes del Hospital del Sarare con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para el siguiente año, el plan de vacantes cuenta con la oferta real de los empleos y así permite contar con la información para la definición de políticas de mejoramiento, contado con los perfiles, numero de cargo existentes y así ofrecer oportunidades de acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en

TRD. 321.20

periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

El Hospital del Sarare E.S.E, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

8.6 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tiene como instrumento contrastar los requerimientos del personal con la disponibilidad interna, con necesidades cuantitativas y cualitativas del recurso humano, estimar todos los costos del personal y financiación con el presupuesto asignado y calcular los empleos necesarios, de acuerdo a los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 en el Artículo 17 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente Ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”.

TRD. 321.20**8.7 CODIGO DE INTEGRIDAD**

Con el soporte de la planeación, se adelantará las acciones de la implementación al código de integridad para los funcionarios públicos del Hospital del Sarare E.S.E, fomentando los valores del servidor público, implementando la unión, la coordinación y llevando un impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, cumpliendo con las actividades de la caja de herramientas y demás normatividad vigente del Código de Integridad- Valores del Servicio Publico del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9. RETIRO

El Hospital del Sarare ha notado que se debe preparar cada vez más al personal que está en la culminación de su ciclo laboral con el fin de que el impacto del ambiente de trabajo no perjudique a nuestro personal que ha servido durante muchos años al servicio de nuestra institución, por lo anterior, se tendrán en cuenta realizar charla psicológica como preparación al cambio de estilo de vida y un reconocimiento, como muestra de agradecimiento a sus años de servicio, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral, lo cual, disminuirá el impacto emocional por un lado y, por el otro, le dará tiempo al trabajador de comenzar su etapa de reinserción laboral.

9.1 Estrategia en el Procedimiento de Retiro y Desvinculación

Orientado al funcionario que está próximo a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado.

Buscar estrategias para la orientar al funcionario jubilado tales como:

- Vida saludable
- Pautas activas de convivencia familiar
- Estrategias para el manejo de finanzas
- Charlas motivacionales
- Manualidades

Entre otras.

TRD. 321.20

10 PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez consolidada la calificación de la Matriz de Gestiona Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de Acción:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional	Aplicar Instrumentos para medir clima laboral y adaptación al cambio organizacional establecido por la función publica	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
	aplicar ficha diagnostica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral.	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	

	aplicar encuesta de caracterización laboral	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
	diseñar instrumento para medir las necesidades de capacitación	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	

TRD. 321.20

<p>Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>aplicar las acciones establecidas en las cajas de herramientas establecidas por el DAFP para el código de integridad</p>	<p>Se aplicara acciones establecidas para el código de integridad cada año</p>	
---	---	--	--

Con el Plan de Acción se identificaron las prioridades para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecidos en la Matriz Estratégica de Talento Humano y la Medición del FURAG, así mismo, se establecieron oportunidades de mejora adicionales que permiten generar mayor impacto en las diferentes variables que contribuyan a la calificación de la Matriz GETH y FURAG.

11 EVALUACION DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para la evaluación de la GETH, fueron los siguiente:

- **Matriz de Seguimiento:** Este método fue diseñado e implementado por el área de talento humano con una herramienta que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del área. Con el sistema de gestión institucional, se integra los lineamientos de planeación por cada dependencia y el insumo necesario del Área de Control Interno para evaluar cada dependencia, allí se demostrará la GETH cualitativa como cuantitativamente.
- **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG):** Esta herramienta está diseñada para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia de los niveles de madurez, con línea de mejoramiento en la gestión, el cual se diligenciará fechas establecidas para concertar la política de desarrollo administrativo.

TRD. 321.20

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** Sistema que contiene información sobre el talento humano de la institución en cuanto a los datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculada, igualmente contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Con los resultados obtenidos del a medición, ser permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento de la Entidad.

CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	26/02/2019	Creación del Documento
01	26/01/2021	Actualización del Documento

Digitó	Shirley Tatiana Barbosa Ortega	Subgerente Talento Humano
Verificó	Jhonatan Miguel Solano Carrillo	Asesor Planeación
Aprobó	Carlos Alberto Sánchez Arango	Gerente