

## Sistema Integrado de Gestión

---

# Plan

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO - GETH  
2018-2019**

**Talento Humano.**

**HOSPITAL DEL SARARE E.S.E  
II NIVEL**

# **PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO- GETH 2018-2019**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**SARAVENA, 26 DE FEBRERO 2019**

**HOSPITAL DEL SARARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO II NIVEL  
AREA DE TALENTO HUMANO  
PROYECTO PLAN ESTRATEGICO AÑO 2018-2019**

## TABLA DE CONTENIDO

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCION .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	5
3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	7
3.1 MISIÓN.....	7
3.2 VISIÓN.....	7
3.3 OBJETIVO GENERAL .....	7
3.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
4. PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO .....	9
4.1 Disposición de la Información .....	9
4.2 Caracterización de los Servidores.....	9
4.3 Caracterización de los Empleos.....	13
5. DIAGNOSTICO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO MATRIZ GETH .....	14
5.1 Resultado Gestión Estratégica Talento Humano (Rutas de Creación Valor) .....	15
6. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2018.....	16
6.1 Estrategia de Vinculación .....	17
6.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	17
6.3 Plan de Incentivos .....	18
6.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	18
6.5 Estrategia de Evaluación del Desempeño .....	19
6.6 Estrategia de Gestión de la Información.....	19
6.7 Expedición de Certificaciones Laborales .....	19
6.8 Archivo de Historias Laborales .....	19
6.9 Estrategia Situaciones Administrativas .....	19
6.10 Estrategia en el Procedimiento de Retiro .....	20
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO .....	20
8. EVALUACION DEL PLAN .....	22
• Matriz de Seguimiento: .....	22
• Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG):.....	22
9. CUMPLIENTO POLITICA DE INTEGRIDAD .....	23

## 1. 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 esta orientación es que 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.

**2. MARCO NORMATIVO**

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
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 909 del 23 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
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 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)
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

### 3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

#### 3.1 MISIÓN

El Hospital del Sarare es una Empresa Social del Estado de referencia para el Departamento, que brinda servicios de salud de baja y mediana complejidad regido por los estándares de Calidad enfocados hacia la Acreditación, que garantizan la disminución del riesgo en la prestación del servicio, la seguridad del paciente, la satisfacción del usuario y el bienestar integral de sus colaboradores. Está dotada con moderna tecnología en equipos biomédicos y alto desarrollo técnico-científico al servicio de un talento humano idóneo y comprometido con la institución.

#### 3.2 VISIÓN

El Hospital del Sarare ESE, será para el año 2022 reconocido como una de las mejores Instituciones de Salud de la Orinoquia, líder en la prestación de servicios de salud de Mediana y Alta complejidad, promoviendo las políticas de atención medica humanizada, integral y segura a toda la población del Piedemonte Araucano.

#### 3.3 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 conocimientos, capacidades, competencias y calidad de vida.

### 3.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades a los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- 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.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios.
- 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. PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA 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.

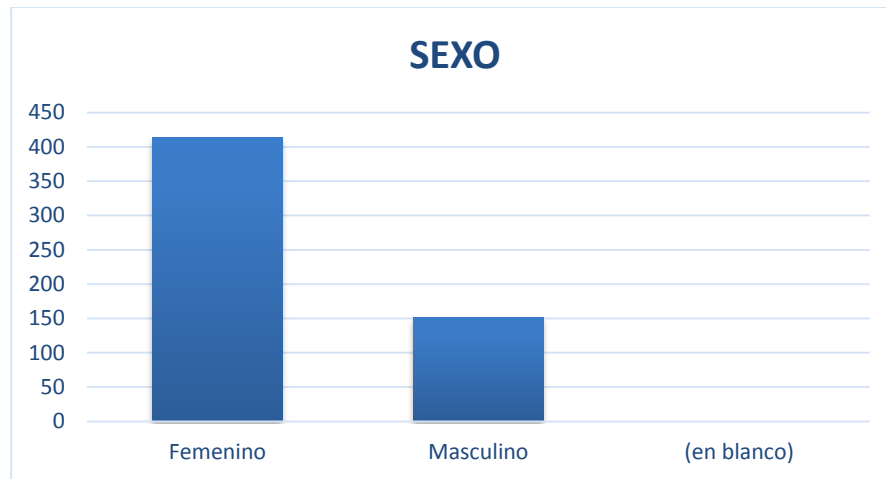
En consecuencia, el desarrollo de la dimensión Talento humano MIPG, cuenta con a la información actualizada del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, en marco legal, caracterización de los servidores y empleados y en diferentes mediciones adelantadas.

##### 4.2 Caracterización de los Servidores

Con la matriz de caracterización se mantiene actualizada la información relacionada con: funcionarios por nivel, nombramientos, experiencia laboral, 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.

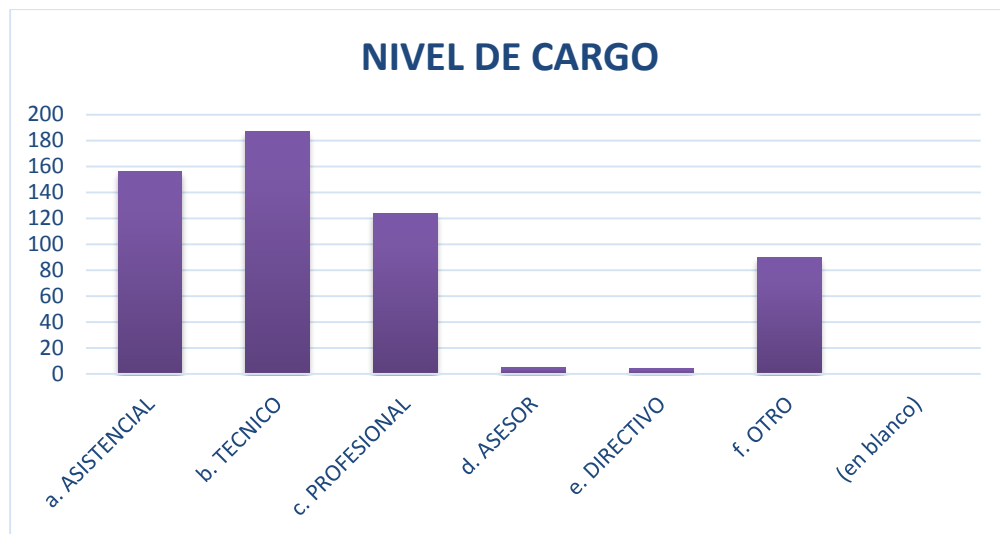
##### Genero:

Etiquetas de Fila	cuenta de Sexo
Femenino	414
Masculino	152
TOTAL	566



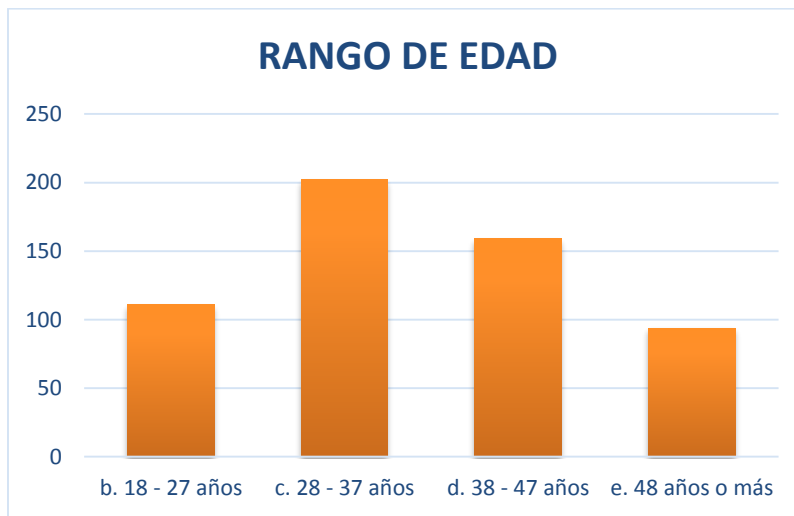
**Nivel de Cargo:**

Etiquetas de fila	Cuenta de NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA
a. ASISTENCIAL	156
b. TECNICO	187
c. PROFESIONAL	124
d. ASESOR	5
e. DIRECTIVO	4
f. OTRO	90
(en blanco)	
<b>Total general</b>	<b>566</b>



**Rango de Edad:**

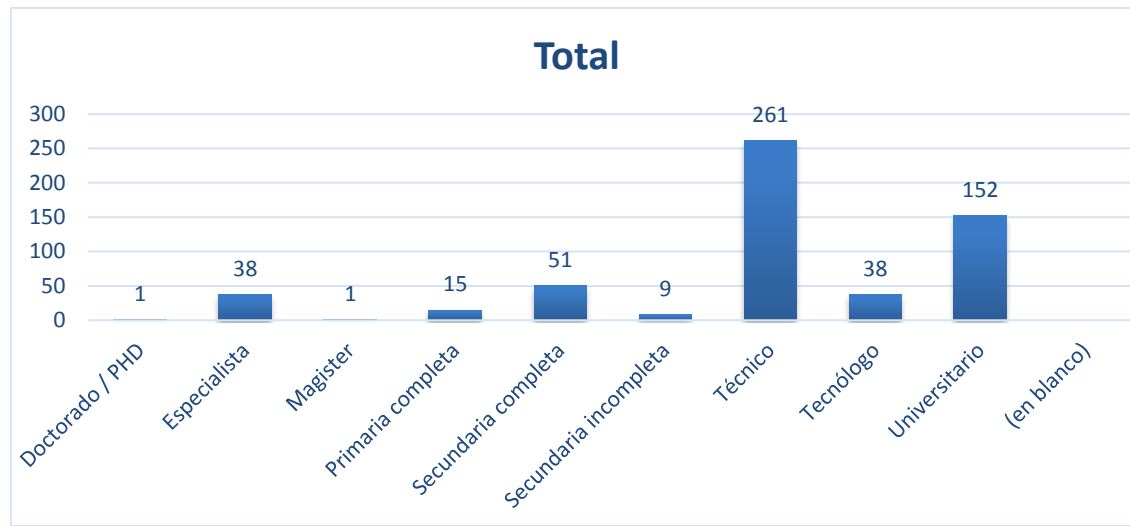
Etiquetas de fila	Cuenta de EDAD
b. 18 - 27 años	111
c. 28 - 37 años	202
d. 38 - 47 años	159
e. 48 años o más	94
<b>Total general</b>	<b>566</b>



**Nivel Escolaridad:**

Etiquetas de fila	Cuenta de NIVEL ESCOLARIDAD
Doctorado / PHD	1
Especialista	38
Magister	1
Primaria completa	15
Secundaria completa	51
Secundaria incompleta	9
Técnico	261
Tecnólogo	38
Universitario	152

(en blanco)	
<b>Total general</b>	<b>566</b>



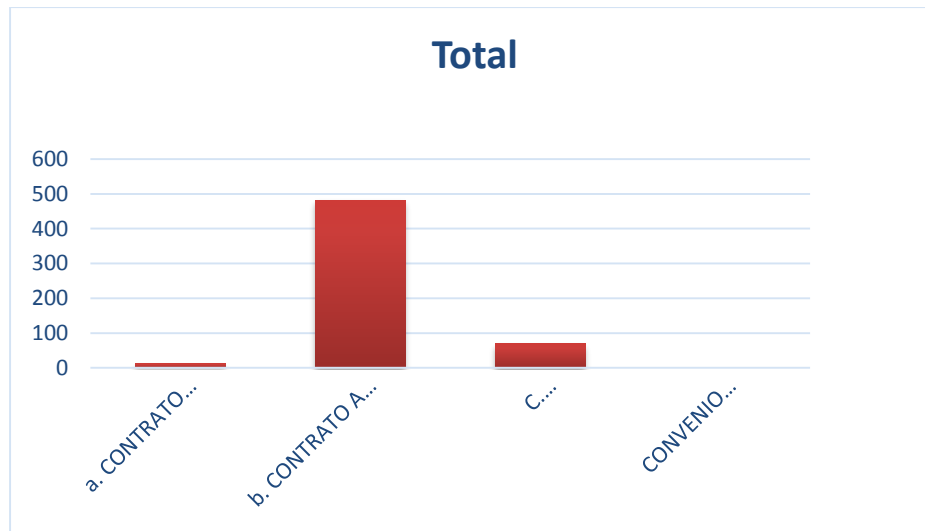
#### 4.3 Caracterización de los Empleos

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

#### FUNCIONARIO POR NIVEL

Etiquetas de fila	Cuenta de QUE TIPO DE VINCULACIÓN CONTRACTUAL TIENE USTED CON EL HOSPITAL
a. CONTRATO POR O.P.S.	13
b. CONTRATO A TERMINO FIJO	482
C. PLANTA/NOMBRAMIENTO	70

CONVENIO PRACTICAS EDUCATIVAS O CONVENIO DOCENTE/ASISTENCIAL	1
<b>Total general</b>	<b>566</b>



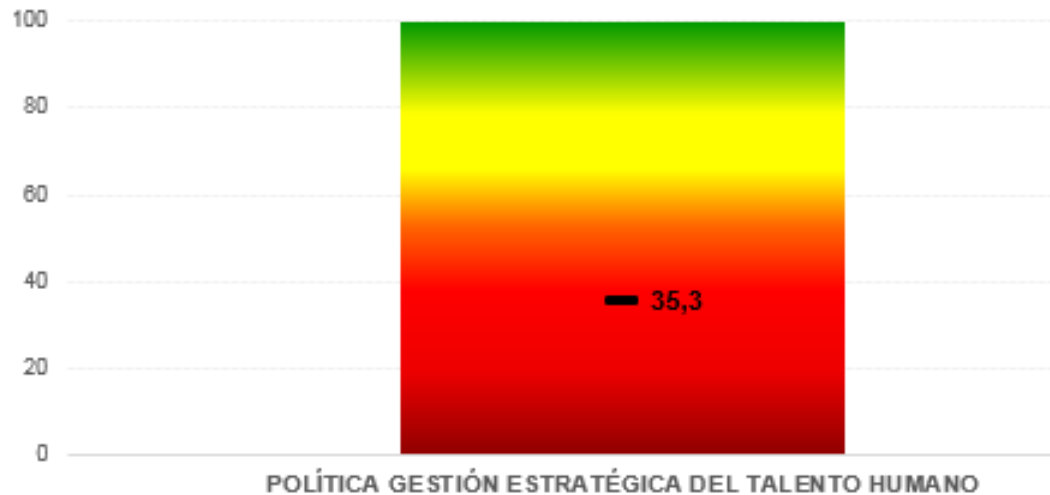
Con base a lo anterior el seguimiento de la información, Gestión Humana cuenta con matriz de planta de personal, y manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y se actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio requerido.

## 5. DIAGNOSTICO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO MATRIZ GETH

Desarrollando las etapas 1y 2 de la política de gestión estratégica del talento humano del Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG, se llevó a cabo durante el mes de agosto de 2018 el

ejercicio de autodiagnóstico para fortalecer el liderazgo, cambio organización, clima laboral, ect.

Donde a continuación presentaremos los siguientes resultados generales.



Este resultado consolidado nos muestra una calificación de 35,3 sobre 100 de los que de acuerdo con el Manual Operativo ubica al Hospital del Sarare E.S.E en un nivel básico operativo medio el cual significa que presenta un estado de alerta para la gestión, donde requiere fortalecer en su campos operativos y demás áreas de la entidad.

### 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.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>32</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>34</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>33</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>29</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>31</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>34</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>37</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>33</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>33</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>31</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>35</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>35</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>35</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>33</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>38</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>27</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>38</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>38</b>

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 tres bajas puntuaciones:

Ruta de la calidad: \* Ruta para generar una cultura de da calidad y la integridad (27)

Ruta de la Felicidad: \* Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional (29)

\* Ruta para generar innovación con pasión (31)

## 6. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2018

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



### 6.1 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 carrea administrativa aplica curso mérito, 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.

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

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, 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.

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 y enfermedades laborales en el HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

**Pasantes:** El área de Talento Humano desarrolla el programa de pasantías en la Entidad; por lo cual incluye base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportados para el adecuado seguimiento y medición de impacto.

### 6.3 Plan de Incentivos

Tiene como objetivos 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.

### 6.4 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Fortalecer los 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 del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.

### **6.5 Estrategia de Evaluación del Desempeño**

Se realizan las evaluaciones de desempeño semestrales según lo establecido con la comisión nacional, para concertar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje mejor de 80%, para contribuir con el fortalecimiento integral del servidor.

### **6.6 Estrategia de Gestión de la Información**

La estrategia se 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.

### **6.7 Expedición de Certificaciones Laborales**

Entregar los tramite solicitados en el horario y día oportuno que el solicitante lo requiera, generado por el área de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E.

### **6.8 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.

### **6.9 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.

### 6.10 Estrategia en el Procedimiento de Retiro

El área de Talento humano se enfoca en una estrategia para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos.

## 7. PLAN DE ACCIÓN 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. Plazo 28 de febrero 2019	
	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. Plazo 28 de febrero 2019	

	aplicar encuesta de caracterización laboral	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado. Plazo 28 de febrero 2019	
	diseñar instrumento para medir las necesidades de capacitación	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado. Plazo 28 de febrero 2019	
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	aplicar las acciones establecidas en las cajas de herramientas establecidas por el DAFP para el código de integridad	plazo a 31 de diciembre 2019	

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, 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.

## 8. 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.

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

## 9. CUMPLIENTO POLITICA 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