



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL SUR  
ORIENTAL



*Vigencias 2019 - 2021*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES	5
2. MARCO LEGAL	6
3. ALCANCE	7
4. OBJETIVO GENERAL	7
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	8
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.	11
8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	13
9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.	14
10. CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD.	14

## INTRODUCCIÓN

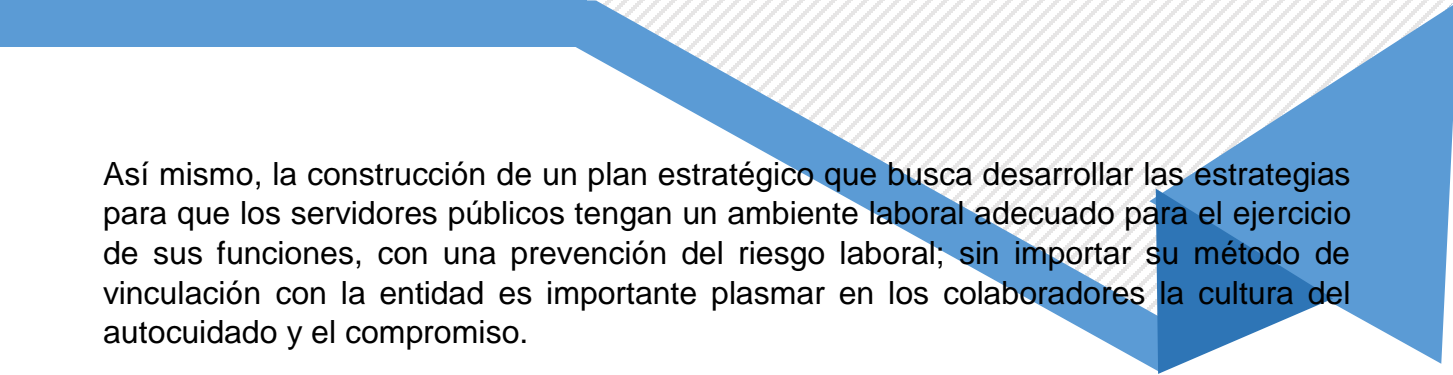
La ESE Hospital Regional Sur Oriental, en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como asistenciales, siempre teniendo como guía y modelo lo establecido en virtud de la norma, calidad y servicio humanizado, pudiendo así ofrecer a los usuarios de los municipios de influencia, un servicio de calidad, articulado con un equipo de trabajo comprometido en principios de equidad, justicia, respeto, honestidad y compromiso; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos, lo cual incentiva su labor.

De acuerdo a lo anterior, el área de gestión de talento humano de la entidad en su planeación estratégica vigencia 2019 - 2021, incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

Adoptando la política de desarrollo administrativo de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.



Así mismo, la construcción de un plan estratégico que busca desarrollar las estrategias para que los servidores públicos tengan un ambiente laboral adecuado para el ejercicio de sus funciones, con una prevención del riesgo laboral; sin importar su método de vinculación con la entidad es importante plasmar en los colaboradores la cultura del autocuidado y el compromiso.

De esta manera se hace necesario buscar todas las herramientas, estrategias para lograr el mejoramiento continuo en los procesos y procedimientos, llevando así al cumplimiento eficaz y eficiente de metas y objetivos institucionales.

## 1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017, modifico el Decreto 1083 de 2015 y en el establece en el capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En el MIPG el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por ende, es un factor crítico y determinante de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Es por ello que las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos, respondiendo así a la demanda de los ciudadanos.

La dimensión de talento humano tiene como objetivo Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La ESE Hospital Regional Sur Oriental, adopto e implemento MIGP a partir del año 2018, para ello la subgerencia líder del proceso de gestión de talento humano, realizó el autodiagnóstico de la estrategia del talento humano, donde el resultado fue 42.6% básico operativo alto, la entidad cuenta con los requisitos básicos, sin embargo, se debe desarrollar una evolución a la incorporación y el mejoramiento continuo.

## 2. MARCO LEGAL

NORMA	TEMA	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1567 del 5 de agosto 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 septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Gestión Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral.	Gestión Talento Humano
Decreto 1083 del 26 de mayo 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
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	EDL
Acuerdo 617 de 2018	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	EDL
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la	Gestión Talento Humano

	Rema Ejecutiva colombiana	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Gestión Talento Humano
Resolución 312 de 2019	Por lo cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. SG SST
Resolución 390 del 30 de mayo del 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación

### 3. ALCANCE

El plan estratégico del talento humano de la ESE Hospital Regional Sur Oriental, es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos fortaleciendo el entorno laboral. Este proceso será aplicado a todos los servidores de la entidad sin importar su tipo de vinculación (contratistas y cooperativas).

### 4. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades calidad de vida y creación del valor público; de los funcionarios de la ESE Hospital Regional Sur Oriental; articulado con la ruta de la dimensión de talento humano en MIPG, como corazón del modelo.

## 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del ESE Hospital Regional Sur Oriental.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores de la ESE Hospital Regional Sur Oriental
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la ESE Hospital Regional Sur Oriental.

## 6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

### 6.1. Disposición de la información

*“De acuerdo con MIPG Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.”*

De acuerdo a la guía estratégica del talento humano, MIPG busca el conocimiento de la información al interior de las entidades, aún más la de los servidores sin importar el tipo de vinculación.



## 6.2. Caracterización de los servidores.

A través de la Caracterización del personal o perfil sociodemográfico de la ESE Hospital Regional Sur Oriental, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros .y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otro tipos de vinculación se tiene la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical, pre-pensionados y afrodescendientes.

## 6.3. Caracterización de los empleados

La caracterización de los empleos con los que cuenta la ESE Hospital Regional Sur Oriental; se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación:

<b>PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL SUR ORIENTAL</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>No de cargos</b>
DIRECTIVO	2
ASESOR	1
PROFESIONAL	35
TECNICO	3
ASISTENCIAL	62
<b>Total</b>	<b>103</b>

Fuente: Elaboración propia oficina de talento humano. Corte 30 de abril 2019.

<b>NVEL</b>	<b>No De Cargos</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>%hombres</b>
DIRECTIVO	2	0	0%	2	1.94%
ASESOR	1	1	0.97%	0	0
PROFESIONAL	35	24	23.30%	11	10.7%
TECNICO	3	0	0%	3	2.91%
ASISTENCIAL	62	44	42.72%	18	17.48%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>69</b>	<b>67%</b>	<b>34</b>	<b>33.01%</b>

Fuente: Elaboración propia oficina de talento humano. Corte 30 de abril 2019.

#### 6.4. Resultado de la medición año 2018.

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la Matriz de GETH.

Se realizó el autodiagnóstico de las variables a ejecutar por parte del área de subgerencia, las cuales se deben cumplir para así ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, obteniendo una calificación de 42.6 sobre un total de 100, ubicándonos en el nivel 3.

Permitiendo conocer el estado en el cual se encuentra la entidad respecto a donde debería estar, pudiendo así establecer las fortalezas en las cuales se deben seguir trabajando, actualizando e implementado e identificando las oportunidades de mejora sobre las cuales se deben tomar las acciones pertinentes para trabajar sobre ellas y así tomar y adoptar las acciones de mejora.

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>37</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>42</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>41</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>39</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>28</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>45</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>49</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>44</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>51</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>36</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de</b>	<b>50</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>44</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>56</b>

<b>los ciudadanos</b>			
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>51</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>53</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>49</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>38</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>38</b>
<b>Conociendo el talento</b>			

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de gestión de talento humano de la ESE Hospital Regional Sur Oriental, se rige a través del ciclo de vida de sus funcionarios dentro de la entidad (ingreso, permanencia y retiro), y se enfoca en potencializar las variables en las cuales, con base en el autodiagnóstico en el área de talento humano realizado. Por medio de acciones que permitan una mejora en las mismas mediante acciones y actividades que nos lleven a potencializar las oportunidades de mejora y convertirlas en fortalezas.

Estas acciones deben tener un proceso de medición el cual se realizará antes de finalizar cada vigencia donde se determina los avances obtenidos e identifican en cuales dimensiones, acciones o estrategias continuamos presentando falencias para así poder tomar las medidas necesarias que nos ayuden y orienten a lograr todos los objetivos y resultados.

### 7.1. Estrategia de talento humano 2019 -2021.

La dimensión de talento humano es el corazón del MIPG, por ende, las personas son el activo más importante de la institución, es por ello que todos los esfuerzos deben ir enfocados al crecimiento y fortalecimientos de esta área o dimensión, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer las acciones que van dirigidas hacia ellos, mediante las estrategias relacionadas a continuación:

#### 7.1.1. Estrategia de vinculación:

Estrategia enfocada en seleccionar al mejor talento humano posible para el desarrollo de las diferentes actividades o cargos dentro de la institución, por medio de un plan de selección que permite identificar los mejores perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad pudiendo así seleccionar a los mejores candidatos, lo cual se verá reflejado en crecimiento y mejor servicio institucional.

#### 7.1.2. Estrategia del Plan de Bienestar Social e Incentivos y Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de las actividades de estos dos planes y basándose en las necesidades identificadas de los servidores de la entidad se toman las acciones respectivas en cuanto a los temas de: ARL, exámenes y prevención de enfermedades, encuestas de necesidad, medición de clima organizacional, estudio de puesto de trabajo, riesgo psicosocial, estilo de vida entre otros.

Para cumplir con los objetivos de esta estrategia se hace necesario realizar actividades de capacitación y programas de promoción y prevención, creando espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales, participar en las actividades deportivas, prevención del riesgo. Pudiendo satisfacer las necesidades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la institución. Esto mediante un seguimiento, determinando cuales son las actividades donde se sienten más motivados y cuales están teniendo un impacto positivo en sus actividades cotidianas.

Reconocimiento: esta actividad está enfocada a exaltar la labor y el servicio de los funcionarios durante la vigencia, en la que se otorga en la cena de fin de año una medalla y resolución.

#### 7.1.3. Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación PIC, cada vigencia realiza un análisis donde detecta las necesidades de formación de los empleados de la entidad, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieran en los diferentes contextos.

#### 7.1.4. Estrategia del procedimiento del retiro.

Se busca de la mano de la caja de compensación COMFANORTE y la ARL SURA, brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio al que se van a enfrentar aquellos funcionarios que se retiren de la institución por pensión o cualquier otro motivo inesperado.

## **8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta de la felicidad y Ruta del crecimiento.

b. Sub-rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:

- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

Basándose en las rutas y sub-rutas en las que se obtuvieron los puntajes más bajos se plantean las acciones pertinentes de mejora, donde se debe fortalecer el plan de bienestar e incentivos y el plan de capacitación enfocado más a las necesidades particulares, para ello lo que se busca es que dependiendo los requerimientos de los funcionarios y sus necesidades individuales se puedan programar capacitaciones o asistir a capacitaciones programadas por otras entidades que se enfoquen más a sus temas de interés.

Lo que se busca con esto es mejorar las acciones a tomar y a su vez que en aquellos puntos débiles de la matriz los cuales nos hace falta fortalecer tener una mejor calificación para el autodiagnóstico de la siguiente vigencia.

## **9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.**

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basa en seguimiento a las acciones planteadas para las vigencias y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

## **10. CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD.**

La oficina de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación institucional, que conlleve a la generación de estrategias que eleven al servidor público con altos estándares de integridad, consolidando la relación estado - ciudadano.