

2018
- 2020



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT. 900091143-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSION 7.0

SAN JUAN DE PASTO
2020

TABLA DE CONTENIDO

RESOLUCION 087 DEL 29 DE ENERO DE 2020

CONTROL DE CAMBIOS	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCION	4
JUSTIFICACION	5
MARCO NORMATIVO	¡Error! Marcador no definido.
1. ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
3.1 Objetivo general:	¡Error! Marcador no definido.
3.2 Objetivos específicos:	¡Error! Marcador no definido.
PLATAFORMA ESTRATEGICA	¡Error! Marcador no definido.
4.1 MISIÓN:	¡Error! Marcador no definido.
VISIÓN:	¡Error! Marcador no definido.
VALORES INSTITUCIONALES:	¡Error! Marcador no definido.
HONESTIDAD- TRANSPARENCIA	¡Error! Marcador no definido.
4.3.2 INTEGRIDAD	¡Error! Marcador no definido.
4.3.3 JUSTICIA	¡Error! Marcador no definido.
4.3.4 PERSEVERANCIA	¡Error! Marcador no definido.
4.3.5 LEALTAD	¡Error! Marcador no definido.
4.3.6 RESPETO	¡Error! Marcador no definido.
4.3.7 TRABAJO EN EQUIPO	¡Error! Marcador no definido.
4.3.9 DISCIPLINA	¡Error! Marcador no definido.
OBJETIVOS ESTRATEGICOS	¡Error! Marcador no definido.
FACTORES CRITICOS DE ÉXITO:	¡Error! Marcador no definido.
MARCO CONCEPTUAL	¡Error! Marcador no definido.
7.1. COMPETENCIA:	¡Error! Marcador no definido.
5.4.1 Competencias Transversales:.	¡Error! Marcador no definido.
5.4.2 Competencias Genéricas:	¡Error! Marcador no definido.
5.4.3 Competencias Específicas .	¡Error! Marcador no definido.
EJES DE ACREDITACIÓN EN SALUD	¡Error! Marcador no definido.
5.8 Gestión clínica excelente y segura:	¡Error! Marcador no definido.
5.9 Gestión del riesgo:	¡Error! Marcador no definido.
5.10 Gestión de tecnología:	¡Error! Marcador no definido.
5.11 Humanización de la atención:.	¡Error! Marcador no definido.
5.12 Responsabilidad Social:	¡Error! Marcador no definido.
5.13 Transformación Cultural Permanente:.	¡Error! Marcador no definido.

5.14 Atención centrada en el usuario:	¡Error! Marcador no definido.
6 LIDERAZGO:	¡Error! Marcador no definido.
METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
10.1 Definición de competencias laborales	¡Error! Marcador no definido.
10.2 Determinación del Plan Estratégico de Talento Humano basado en Liderazgo	¡Error! Marcador no definido.
10.3 Definición del Plan Estratégico de Talento Humano en relación a la evaluación del modelo de gestión.	¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS	¡Error! Marcador no definido.
GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA	¡Error! Marcador no definido.
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
12.1 CICLO DEL EMPLEADO PÚBLICO	¡Error! Marcador no definido.
12.2 INGRESO	¡Error! Marcador no definido.
12.2.1 Vinculación:	¡Error! Marcador no definido.
12.2.2 Inducción:	¡Error! Marcador no definido.
Inducción general	¡Error! Marcador no definido.
Inducción específica o entrenamiento en el puesto de trabajo:	¡Error! Marcador no definido.
12.2.3 Evaluación	¡Error! Marcador no definido.
12.3 DESARROLLO	¡Error! Marcador no definido.
12.3.1 Formación y capacitación:	¡Error! Marcador no definido.
12.4 RETIRO	¡Error! Marcador no definido.
13. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	¡Error! Marcador no definido.
14. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
15 ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS	¡Error! Marcador no definido.
DE CREACIÓN DE VALOR	¡Error! Marcador no definido.
16. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
17. GLOSARIO	¡Error! Marcador no definido.

RESOLUCIÓN No. 067
(29 de enero de 2020)

"Por la cual se actualiza el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2018-2020"

La Garante de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales, Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1986, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1063 de 2015, Decreto 612 de 2018 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 16 que las unidades de personal o quien haga sus veces, se constituye en la estructura básica de la Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública y Determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos del Talento Humano.

Que como consecuencia de ello la Oficina de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E., establece un plan estratégico de talento humano para la vigencia 2018-2020 que tiene como fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los trabajadores, a través de la planeación e implementación de planes, programas y estrategias encaminados a mejorar la gestión del talento humano de PASTO SALUD ESE en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

Que, el plan estratégico de talento humano, 2018-2020 tiene como finalidad articular los diferentes planes que lo conforman como son Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Capacitaciones, Plan de Vacantes, Plan de previsión de talento humano, Plan de trabajo en Seguridad y salud en el trabajo a fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores el cual se verá reflejado en las metas previstas por la institución dentro del plan de desarrollo adoptado.

Que, el Decreto 1063 de 2015, modificado por el Decreto 1495 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Que el Decreto 612 de 2018, en su Artículo Primero establece que todas las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán

integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año

Que en vista de lo anterior, mediante Acta del 28 de Enero de 2020 se revisó y aprobó por parte del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE las modificaciones llevadas a cabo al plan estratégico de talento humano para la vigencia 2018-2020.

Que en merito expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar y Adoptar la actualización del Plan Estratégico del Talento Humano de la Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2018-2020 conforme a la parte motiva del presente proveído

ARTÍCULO SEGUNDO. El Grupo de gestión de Talento humano realizará el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano 2018.

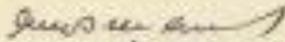
ARTÍCULO TERCERO. El Plan Estratégico del Talento Humano 2018, podrá ser ajustado en cualquier momento por la Gerencia de la entidad por medio del Jefe de la Oficina del Talento Humano de acuerdo a las necesidades de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

ARTÍCULO CUARTO.- El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, serán realizados por del Comité de Gestion y Desempeño de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO.- Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano Talento Humano en la página web de la Entidad, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.

ARTICULO SEXTO La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente 

Revisó: Ludvyn Heredia Enizo Folleco 
 Proyecto: Andrés Ch. 

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	5

CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.
M: Modificación de del documento
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS			Acto Administrativo de Adopción		
		E	M	X			
7.0	Plan Estratégico de Talento Humano		X		Por requerimientos normativos	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución 087 del 29 de enero de 2020
6.0	Plan Estratégico de Talento Humano		X		Por requerimientos normativos	José Luis Riscos Caicedo	N/A

INTRODUCCION

Desde una perspectiva más general, con miras hacia mercados más rígidos y exigentes, la competitividad a través de la formación del Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad se convierte en un tema fundamental para las empresas y entidades que busca dar valor agregado a sus servicios, convirtiendo la formulación del plan estratégico de talento humano en un elemento de impacto para el logro de metas y objetivos estratégicos propuestos.

El Plan Estratégico de Talento Humano es fundamental para las organizaciones debido a que permite alinear el proceso de educación y capacitación a la estrategia, el desarrollo personal y profesional de los empleados, y el aumento de la productividad en sentido general al permitir equipos de trabajo más eficientes. También incrementa la motivación y satisfacción del personal y permite valorar los puestos con criterios objetivos y cuantificables.

Los procesos de formación y desarrollo en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano nacen de la necesidad de lograr impactos positivos en el desarrollo de una organización a partir de la implementación de un sistema de educación propia de los empleados que estimule al talento humano. Por ende la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., realiza el Plan Estratégico de Talento Humano con miras a contribuir laboralmente en el fortalecimiento del talento humano, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

Para implementar con éxito esta práctica hay que identificar cuáles son específicamente las estrategias de talento humano que se dirigen al SER, SABER, HACER y al QUERER HACER de la organización con base en el análisis de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, sus estrategias y sus metas; lo cual a su vez ayudará a identificar cuáles serán las competencias de talento humano que deben aspirar a adquirir sus empleados y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

Por ende es de importancia hacer una definición detallada del Plan Estratégico de Talento Humano a desarrollar, las cuales se deben alinear con el Plan de Desarrollo de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., disponiendo como resultado de una base sólida para la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, planes de reclutamiento y selección, Plan Institucional de Capacitaciones, y por supuesto Evaluación de desempeño.

Así las cosas y en particular el presente Plan tiene en cuenta principalmente la dimensión de la Gestión del Talento Humano, donde se debe implementar toda la política que tenga alcance sobre los servidores públicos de la institución se describe el ciclo de calidad PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) del talento humano.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	7

1. JUSTIFICACION

En el sector de prestación de servicios en especial en el área de la salud, cada vez es más importante contar con empleados idóneos y competentes para el cumplimiento de sus funciones, por ende surge la necesidad de crear modelos de gestión que apoyen al desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano a través de la formación de competencias, en búsqueda de la mejor adaptación entre la organización y sus empleados, para la consecución de los objetivos estratégicos.

Por otro lado, dentro de la entidad se encuentra la brecha entre las necesidades reales y objetivas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. para la formación y educación al talento humano y la ejecución de dicho proceso de capacitación. Incrementando la necesidad de identificar cuáles son las competencias que deben adquirir sus empleados y hacia dónde dirigir los esfuerzos y aprendizajes.

En virtud de lo anterior, se implementa el Plan Estratégico de Talento Humano, con un enfoque al incremento del desempeño y a los esfuerzos de la organización en el proceso de formación que estén direccionados correctamente y faciliten el acople de los empleados con las actividades de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, lo cual mejorará el perfil profesional de los mismos, además de obtener ventajas como: La alineación de la estrategia del talento humano con los Objetivos estratégicos de la misma, mejorar la adecuación entre la persona y el cargo e integrar las competencias a las funciones de los diferentes procesos de la entidad.

2. MARCO NORMATIVO

Mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte y regula el Grupo de Gestión de Talento Humano, el cual proporcionara a la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., las bases sobre el manejo del personal y las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMA	TEMA
Ley 100 de 1993	El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten
Decreto 1295 de 1994	Por medio del cual se determina y se organiza el Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 093 de 1988	Por medio del cual se articula el Plan de Emergencias con las políticas del Plan Nacional de Atención en Desastres
Decreto 158 de 1998	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitaciones y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 909 de 2004	Por medio de la cual regula al empleado público, carrera administrativa, gerencias publicas entre otros.
Decreto 785 de 2005	Por el cual se establece el Sistema de Nomenclatura y Clasificación y de Funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 2842 de 2010	Por medio de la cual se dictan disposiciones en relación al (SIGEP)
Ley 1562 de 2012	Por medio de la cual se establece el Sistema de Riesgos Laborales
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción Art 74.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el decreto reglamentario del sector público.
Acuerdo 565 de 2016	Por medio de la cual regula la evaluación de desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa.
Acuerdo 816 de 2016	Por medio de la cual se fijan lineamientos del Sistema propio para personal de carrera y periodo de prueba
Decreto 1499 de 2017	actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Resolución 1459 de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño
Decreto 612 de 2018	Por medio dl cual se dictan directrices para la integración de panes institucionales y estratégicos al plan de acción de las entidades del estado.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	9

NORMA	TEMA
Resolución 1441 de 2013	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar los servicios y se dictan otras disposiciones
Decreto 1376 de 2014	Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones
Norma NTC_ ISO-9001-2015	Sistema de Gestión en la Calidad
Resolución 5095 de 2018	Por el cual se adopta el manual de acreditación en salud ambulatoria y hospitalario de Colombia versión 3.1
Resolución 3100 de 2019	Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	10

3. ALCANCE

El Plan estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, es aplicable a todos los colaboradores sin distinción del tipo de vinculación con la entidad.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	11

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo general:

Fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los trabajadores, a través de la planeación e implementación de planes, programas y estrategias encaminados a mejorar la gestión del talento humano de PASTO SALUD E.S.E., en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

4.2 Objetivos específicos:

- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de los colaboradores durante la gestión del talento humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., a través de los procedimientos internos y demás establecidos en la ley
- Desarrollar estrategias encaminadas a satisfacer las necesidades identificadas por medio de los planes, procesos, procedimientos articulándolos a los objetivos estratégicos del plan de desarrollo institucional
- Fomentar la motivación, el compromiso, la pertinencia y pertenencia e los trabajadores a través de la generación de reconocimientos, incentivos, esparcimiento e integración a fin de mejorar la calidad de vida
- Identificar y vincular el personal idóneo para proveer las vacantes y lograr los objetivos institucionales trazados por la alta dirección de la entidad
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de la capacitación, inducción y re inducción acorde a las necesidades identificadas.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional encaminada a satisfacer en debida forma las necesidades de los grupos de interés
- Propiciar estrategias para garantizar la salud y seguridad de los colaboradores en sus puestos de trabajo, a través de la prevención de enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludable.
- Verificar, valorar cuantificar el desempeño de los colaboradores en relación al logro de metas y objetivos institucionales de acuerdo a las funciones asignadas con el propósito de garantizar la prestación del servicio.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	12

5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

5.1 MISIÓN:

La empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E presta servicio de baja complejidad con un equipo humano, comprometido y proactivo a través de procesos seguros, humanizados, eficientes y con calidad, enmarcados en un actuar ético que responde a la necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, articulado con el plan decenal de salud pública, la política de atención integral en salud y el plan de desarrollo municipal.

5.2 VISIÓN:

En el año 2020, la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., será reconocida por la calidad, seguridad, humanización, efectividad, eficiencia y transparencia en los servicios que presta, lo cual se alcanzará con la participación y liderazgo del Talento Humano, con enfoque de responsabilidad social empresarial, generando beneficios tangibles para todos nuestros grupos de interés.

5.3 VALORES INSTITUCIONALES:

5.3.1 HONESTIDAD- TRANSPARENCIA

Actuar en forma honesta es apegarse a la verdad, transparencia e integridad moral, dejando de lado los intereses personales. Este valor humano significa que una persona honesta no sólo se respeta a sí misma sino también a sus semejantes.

Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Así, esta cualidad no sólo tiene que ver con la relación de un individuo con otro u otros o con el mundo, sino que también puede decirse que un sujeto es honesto consigo mismo cuando tiene un grado de autoconciencia significativo y es coherente con lo que piensa.

Las personas que conforman la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, deberán trabajar día a día por ser honestos, para formar una organización transparente.

Lo contrario de la honestidad sería la deshonestidad, una práctica que comúnmente es repudiada en las sociedades contemporáneas, ya que se la asocia con la falsedad, la corrupción, el delito y a falta de ética.

5.3.2 INTEGRIDAD

Se reconoce como una cualidad ética y moral que permite a las personas actuar correctamente en cada aspecto de la vida, es decir hacer todo aquello que es benéfico para sí mismo, sin afectar los intereses de las demás personas.

Actuar con integridad permite a las personas desarrollarse en sí mismo, en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	13

Las personas que conformamos la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, propenderán siempre por avanzar con integridad y equilibrio hacia el desarrollo como seres humanos, como miembros de una familia, de una organización y de la sociedad.

5.3.3 JUSTICIA

La justicia es la virtud que nos permite actuar bajo la práctica de la verdad, reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Ser justos en sí mismos y con los demás, implica reconocer las buenas acciones o al contrario repudiar los comportamientos que causan daño individual o colectivo.

La justicia en la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, parte de la reflexión propia de cada persona, para reconocer las acciones ejemplares o las que se deben corregir, a partir de ahí se puede impartir justicia como empresa protectora de los derechos de los usuarios y demás grupos de interés.

Es así que a través de la justicia se reconoce a las personas u organizaciones sus acciones y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad. Así como ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la sociedad y velar porque los responsables sean debidamente castigados por las autoridades judiciales correspondientes.

5.3.4 PERSEVERANCIA

La perseverancia permite mantenerse constante y firme en los propósitos fijados, y se sostiene mediante la motivación, entendida como el impulso necesario de emprender las acciones cuantas veces se requiera para avanzar a pesar de las dificultades y las circunstancias adversas.

Para alcanzar el logro de los propósitos institucionales compartidos por el personal de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, se destaca la perseverancia como compromiso de esfuerzo individual y de equipo, que viviendo y actuando con coherencia el día a día permita alcanzar los propósitos futuros.

5.3.5 LEALTAD

La lealtad corresponde a un sentimiento de fidelidad y respeto, hacia otras personas e instituciones con quienes nos identificamos. La lealtad requiere un alto sentido de compromiso y ello permite ser constante y cumpliendo de su palabra.

Para fortalecer y aplicar el valor de la lealtad, como Talento Humano de Pasto Salud ESE nos comprometemos a corresponder con respeto y fidelidad hacia los demás, permitiendo avanzar hacia el sentido de pertenencia y compromiso consiente con la organización, aún frente a circunstancias cambiantes o adversas.

5.3.6 RESPETO

“La palabra respeto proviene del latín respectus y significa “atención” o “consideración”

El respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus derechos.

El respeto está ligado a la tolerancia como una disposición para admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia.

En este sentido en la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, como prestadores de servicios de salud, se inculcará el respeto y la tolerancia, bajo la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa, siempre que no se atenten contra los derechos fundamentales de las personas.

5.3.7 TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo es coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado; necesariamente exige solidaridad, vocación de servicio, equidad, autonomía, respeto, responsabilidad, participación, diálogo, concertación y autodesarrollo.

El trabajo en equipo se considera un valor esencial para la humanización de la organización, a través del cual se transforma la responsabilidad personal en responsabilidad compartida, el aprendizaje individual resulta del colectivo e institucional, y se facilita la búsqueda conjunta de soluciones y la superación mancomunada de los obstáculos.

La Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, se comprometemos a fortalecer la dinámica del trabajo en equipo y liderazgo colectivo, aplicando en conjunto los valores institucionales, enfocados a mejorar la prestación de los servicios de salud y la eficiencia empresarial.

5.3.8 SENSIBILIDAD SOCIAL

La sensibilidad social, corresponde al compromiso y voluntad para velar por el pleno respeto a los derechos y bienestar de la comunidad. Requiere una actitud individual y empresarial consiente y perceptiva a los problemas de las personas y la sociedad, transformando una obligación en un compromiso de humanidad.

La sensibilidad social se considera un valor institucional en Pasto Salud ESE, el cual nos permite identificar y concienciar en la empresa, más allá de su sustentabilidad económica, lo social y lo ambiental; reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona, integrando el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad, el medioambiente y las futuras generaciones con la gestión misma de la empresa para adoptar de manera pro activa estrategias y procesos encaminados a mejorar de manera solidaria las condiciones de vida de quienes nos rodean y de la sociedad, a través de la prestación de servicios de salud que resalten la dignidad humana.

5.3.9 DISCIPLINA

La disciplina es la capacidad personal de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir los objetivos deseados, soportando las dificultades o incomodidad que podría ocasionar. La base para adquirir este valor es el auto exigencia de esfuerzos “extra” para

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	15

hacer las cosas de la mejor manera, reconociendo responsablemente los deberes propios como persona y como parte de una institución.

En la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, se identifica la disciplina, como la capacidad que en el tiempo nos permite agregar valor a los resultados personales e institucionales, superando las adversidades del día a día.

5.4 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.

Mejorar continuamente los procesos de direccionamiento, gerencia, atención al cliente asistencial y de apoyo administrativo, mediante la implementación de procesos de mejoramiento de la calidad y asumiendo los resultados de autoevaluaciones periódicas.

Mejorar la satisfacción y lealtad de la población usuaria, a través de procesos institucionales que respondan a sus necesidades y expectativas.

Generar auto sostenibilidad financiera en la organización, dando cumplimiento a los compromisos establecidos en el programa de saneamiento fiscal y financiero maximizando la productividad y garantizando el uso eficiente de los recursos.

5.5 FACTORES CRITICOS DE ÉXITO

Se trata en definitiva de identificar áreas y factores cuyo funcionamiento permitirán la implantación de una estrategia determinada. Deben considerarse factores internos y externos de la Organización, como actividades dentro de la organización que se deben realizar con especial atención, sucesos externos sobre los cuales la organización puede tener o no control y áreas de la organización cuyo funcionamiento debe situarse a un nivel competitivo.

FCE: Factor Crítico de Éxito: Un Factor de Éxito se dice que es crítico cuando es necesario su cumplimiento para los objetivos de la organización.

Los estudios entorno a los factores Críticos que se deben implementar para que un proyecto sea exitoso, han arrojado conclusiones que trasforman, aplican y generan nuevas metodologías para seguir la Misión empresarial con la calidad y la buena energía basada en la dinámica de un fuerte equipo estratégico y visionario de personas empoderadas para garantizar la ejecución y puesta en marcha de las actividades correctas y responsablemente planeadas.

Sin embargo, la metodología FCE no es la única y sagrada forma de garantizar el éxito, ya que autores más filosóficos defienden el hecho de que cualquier paso a seguir para lograr el éxito se debe hacer con factores que no son medibles y a veces ni tangibles, pero si reales, como la pasión, el liderazgo, compromiso, trabajo inteligente, esfuerzo, amor, sueños, entre otros valores, principios, o locuras en donde los sentimientos juegan un papel crucial para llegar a una meta planeada.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	16

Los Factores Críticos de Éxito son:

- Fortalecimiento en el desarrollo del talento Humano
- Mejoramiento en la calidad.
- Satisfacción y lealtad.
- Sostenibilidad financiera.

6. MARCO CONCEPTUAL

6.1 COMPETENCIA: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada, por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado, “Decreto 2539 de 2005”. Dentro de los tipos de competencias se tienen:

6.1.1 Competencias Transversales: Se refieren a aquellas capacidades que debe exhibir cada miembro de la entidad. Usualmente están relacionadas con la Core Competence, es decir esa competencia central de la que se deriva o apoya una posición competitiva. Cuando se menciona que debe ser visible en el desempeño de cada colaborador y directivo se refiere que de ello no se excluye nadie: Directivos, Líderes, Colaboradores. Es muy común que las entidades piensen y estén interesados en poder contar con varias competencias Organizacionales, sin embargo debe advertirse que no pueden desarrollarse al tiempo debido a que no generan ningún impacto. En la práctica, se sugiere que se priorice y en consecuencia se defina y desarrolle la de mayor impacto y esté presente en el desempeño diario de todos los empleados, lo anterior, es más práctico, efectivo.

6.1.2 Competencias Genéricas: Son aquellas que poseen mayor nivel de transferibilidad de unas profesiones a otras. Mazariegos (1999) siguen la misma clasificación afirmando que las competencias genéricas, deben tenerse en cuenta las capacidades cognoscitivas o aptitudes, los conocimientos que la persona haya adquirido a nivel teórico y a través de las experiencias, las tendencias de su comportamiento o actitudes; sus valores y rasgos de personalidad, así como sus habilidades y destrezas. Por tanto, en una aproximación a la definición realizada por estos autores, podría afirmarse que las competencias genéricas abarcan capacidades comunes a profesiones diversas o al conjunto de un grupo de profesionales, caracterizándose por poseer un nivel elevado de transferibilidad.

6.1.3 Competencias Específicas: definen que los perfiles profesionales exigen una serie de competencias específicas. Las competencias específicas, son aquellas propias de un empleo o conjunto de puesto afines, por lo que no son aplicables a una variedad de empleos, son competencias muy concretas. Son aquellas capacidades requeridas para que el desempeño en un cargo o puesto de trabajo sea superior al promedio o igual al esperado según la antigüedad del funcionario en el mismo.

6.1.4 DIMENSION SER: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

6.1.5 DIMENSION SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	18

6.1.6 DIMENSION HACER: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y material específicos.

6.1.7 DIMENSIÓN QUERER HACER: Conjunto de aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	19

6. EJES DE ACREDITACIÓN EN SALUD

Los procesos del Sistema Único de Acreditación en Salud se fundamentan en ejes trazadores centrados en el paciente y familia, promovidos desde el direccionamiento y el talento humano y que son abordados sistémicamente por las instituciones de salud, buscando minimizar los riesgos y eventos adversos durante la atención en salud, la planeación y uso racional de la tecnología, la humanización de la atención y la transformación cultural organizacional de largo plazo, en el marco de la Responsabilidad Social, por ende los ejes trazadores que se van a trabajar dentro del manual de competencias de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E, son los siguientes:

6.1 GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA: La seguridad del paciente es el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías basadas en evidencias científicamente probadas que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en el proceso de atención de salud o de mitigar sus consecuencias, según los lineamientos establecidos para la implementación de la Política de Seguridad del Paciente del Ministerio de la Protección Social. Igualmente es uno de los ejes del Sistema Único de Acreditación en Salud e implica la evaluación permanente y proactiva de los riesgos asociados a la atención en salud para diseñar e implantar de manera constante las barreras de seguridad necesarias. La Política de Seguridad del Paciente requiere de la coordinación entre actores alrededor de la filosofía y las estrategias para la reducción del riesgo, así como el incremento de las condiciones que caractericen a una institución como segura.

6.2 GESTIÓN DEL RIESGO: En el enfoque del riesgo se establece la protección a los usuarios, de los principales riesgos en la prestación de servicios, por parte de los prestadores, haciendo énfasis en el cumplimiento de requisitos para evitar la presentación del riesgo. La calidad es uno de los tres ejes de la política de Prestación de Servicios y el Sistema Obligativo de Garantía de Calidad establece en sus componentes, un conjunto de normas que buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios. La Política de Seguridad del Paciente es un conjunto de acciones y estrategias que ofrece el Sistema Obligativo de Garantía de Calidad para proteger al paciente de riesgos evitables que se derivan de la Atención en salud. Comprende estrategias y acciones como la Vigilancia de Eventos Adversos, la estrategia de Fármaco vigilancia, indicadores de Seguimiento a Riesgo y apoyo a proyectos de Gestión Clínica, entre otros. El Sistema Único de Acreditación está enfocado en los resultados, el riesgo y los Eventos Adversos.

Teniendo en cuenta los requisitos y criterios de los estándares de acreditación, las instituciones deben establecer el enfoque, el diagnóstico de los riesgos existentes, la gestión del riesgo, la protección de los usuarios de los principales riesgos en la prestación de los servicios y la evaluación de la gestión en la institución. Es necesario resumir la existencia de los principales riesgos, por ejemplo: complicaciones en los procedimientos por falta de competencia en el personal, no existencia de respaldo con base en la MBE de las diferentes modalidades de atención, desconocimiento del enfoque de riesgo por parte del personal, ausencia de protecciones que puedan afectar la ocurrencia de accidentes, espacios sin buena ventilación ni iluminación, la no documentación ni registro adecuado de la atención en la HCL, inexistencia de protocolos y guías de atención actualizados,

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	20

desconocimiento de las implicaciones legales para el prestador por alguna complicación en el tratamiento, inexistencia de procesos prioritarios, no seguimiento ni correctivos de los incidentes, no atención oportuna ni suficiente en urgencias, complicaciones de procedimientos diagnósticos y de tratamientos, complicaciones derivadas del manejo de los medicamentos, uso indiscriminado de medicamentos o fallas terapéuticas por fallas diagnósticas y empeoramiento o no mejoría por deficiencias en el plan terapéutico, entre otros.

6.3 GESTIÓN DE TECNOLOGÍA: El manual de adquisición de tecnología biomédica del Ministerio de la Protección Social establece que a nivel de las Instituciones de salud se requiere de una planeación en tecnología mediante un proceso racional de adquisición y utilización que las beneficie e igualmente que beneficie a los usuarios y al sistema en general. Propone adoptar metodologías de adquisición, prevenir el desbordamiento de los costos que puede producir la compra indiscriminada de alta tecnología y realizar esfuerzos en este sentido.

En las instituciones de salud la alta dirección debe tener definidas sus prioridades, tales como el control de infecciones, la preparación para emergencias; incluir a los médicos, personal, pacientes y sus familias en el diseño y mejoras del flujo de trabajo del personal y la seguridad de los pacientes. Se deben establecer los aspectos para el diseño y construcción del ambiente físico, que permita dar cabida a los avances de la medicina y la tecnología y cómo se incorporan los aspectos del ecosistema. La institución con base en la seguridad del paciente define el diseño por ejemplo de las habitaciones, las estaciones de enfermería, la reducción de ruido y el uso de materiales.

6.4 HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN: Humanizar es un asunto ético, que tiene que ver con los valores que conducen nuestra conducta en el ámbito de la salud. Cuando los valores nos llevan a diseñar políticas, programas, realizar cuidados y velar por las relaciones asociadas con la dignidad de todo ser humano, hablamos de humanización. Por ello es de gran importancia tener en cuenta el desarrollo de competencias específicas en humanización en los profesionales y demás colaboradores en salud, que debe realizarse en el contexto de la ética y los valores, de este modo se pretende atender al paciente y suplir sus necesidades a nivel físico, emocional, intelectual y social. Es de gran importancia que las instituciones prestadoras de servicios de salud, las universidades y organizaciones que forman profesionales en salud, implementen capacitaciones en humanización y que dichas temáticas sean fundamentales en la atención y formación del personal, así se logra que las personas y usuarios de la salud sean considerados como seres humanos en un sentido global.

6.5 RESPONSABILIDAD SOCIAL: Se debe incluir en los procesos de la organización las estrategias y acciones para identificar y concienciar en ella, más allá de su sustentabilidad económica, lo social y lo ambiental; reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona, integrando el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad, el medioambiente y las futuras generaciones con la gestión misma de la empresa

6.6 TRANSFORMACIÓN CULTURAL PERMANENTE: Los hábitos de los colaboradores de la empresa en un proceso de transformación de largo plazo en el que se alinean las normas, la cultura y la ética, fundamentadas en la misión, visión, valores y objetivos

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	21

institucionales; con la participación activa de los directivos para que los trabajadores acojan el proceso como algo natural.

6.7 ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO: Propender por una atención fundamentada en la colaboración entre colaboradores de la institución, usuarios y sus familias, que garantice el respeto por las decisiones y preferencias del paciente en la satisfacción de sus necesidades; fortaleciendo la educación y el apoyo que necesiten para tomar decisiones y participar en su atención.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	22

7. LIDERAZGO:

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que una persona posee para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos dentro del proceso administrativo de la organización.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización.

Así, interesa fortalecer en el talento humano aspectos del desarrollo personal tales como: la integridad y honestidad del carácter, la disposición a la resolución pacífica de los conflictos, la buena comunicación, el establecimiento de metas personales y la contribución al alcance de las organizacionales, la toma de iniciativa, la buena comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo, la disposición al cambio, y el inspirar a los demás, entre otros.

Lo anterior va construyendo comportamientos culturales que contribuyan efectivamente alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el establecimiento de la Misión, Visión y Valores Institucionales.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	23

8. METODOLOGÍA

8.1 DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

El presente Plan Estratégico de Talento Humano se determinó teniendo en cuenta la estructuración del enfoque de las competencias laborales que son transversales en el talento humano y que tengan impacto con la Misión, Visión y los Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

En virtud de lo anterior, se consideró las necesidades de la formación de competencias en los empleados de la empresa los cuales se deben alinear con la perspectiva de los objetivos estratégicos y los factores críticos de éxito de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, obteniendo las competencias que nace de la dimensión del Saber ser, saber, saber hacer y querer hacer, considerando las habilidades que cada competencia desarrolla y con ello los comportamientos esperados que se ligan a ellas.

Para ello se consideró la definición de la competencia laboral y su correspondiente conducta asociada presentada por el Departamento de Administración de la Función Pública, a saber:

1. Orientación a resultados
2. Orientación al Usuario
3. Aprendizaje continuo
4. Compromiso con la Organización.
5. Liderazgo
6. Experticia profesional
7. Toma de decisiones
8. Trabajo en equipo y colaboración.

8.2 DETERMINACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO BASADO EN LLIDERAZGO

Para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra inmerso en el modelo de competencias de liderazgo que se ejecutó, se tuvo en cuenta la definición del "Modelo de Iceberg", el cual ilustra gráficamente como las competencias se dividen en dos grandes grupos: las más fáciles de detectar y desarrollar, como son las destrezas y conocimientos y las menos fáciles de detectar y desarrollar, como son las actitudes, valores y el núcleo de la personalidad, como se observa en la siguiente imagen:

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	24



El modelo de Iceberg se aplicó al Plan Estratégico de Talento Humano dentro del modelo de gestión de competencias en la intervención del desarrollo de una cultura basada en liderazgo, como competencia transversal institucionalmente, buscando la formación de líderes en todas las áreas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para asegurar un ambiente de trabajo positivo y en equipo buscando el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

8.3 DEFINICIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN RELACIÓN A LA EVALUACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN.

La medición de evaluación del modelo de gestión por competencias en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, tendrá una variación, inicialmente se tenía previsto por parte de la entidad, llevarla a cabo teniendo en cuenta el enfoque y objetividad de la competencia laboral, es decir las competencias laborales dirigidas a la perspectiva de aprendizaje y crecimiento se evaluarían mediante el método de evaluación de 360 grados, la cual por disposición de la alta Gerencia se determinó llevarla a cabo la evaluación con la metodología de 180 grados, a fin de que sea más objetiva. De igual forma es de anotar que la entidad a fin de medir las competencias a la totalidad de sus colaboradores diseñara un instrumento para la medición de las mismas tanto al personal vinculado en provisionalidad como en planta temporal No obstante frente a las competencias laborales dirigidas a las perspectivas de resultados y procesos, es decir: financieras, de cliente, y de procesos internos conservara la metodología previamente establecida, por cuanto se evaluarán mediante medición de indicadores.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	25

9. RESULTADOS

Las competencias laborales dirigidas a las perspectivas de resultados y procesos en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, se definieron de acuerdo al enfoque de los objetivos estratégicos institucionales:

Perspectiva	Objetivos Estratégicos	Factor Crítico de éxito	Dimensión competencia	Competencia	Meta 2020 objetivo estratégico
Financiera	Generar auto sostenibilidad financiera en la organización, dando cumplimiento a los compromisos establecidos en el programa de saneamiento fiscal y financiero maximizando la productividad y garantizando el uso eficiente de los recursos.	Sostenibilidad financiera	Saber hacer	Orientación a resultados	resultado del equilibrio presupuestal $\geq 1,0$
Cliente	Mejorar la satisfacción y lealtad de la población usuaria, a través de procesos institucionales que respondan a sus necesidades y expectativas.	Satisfacción y lealtad	Saber hacer	Orientación al usuario	Mayor o igual al 90%
Procesos Internos	Mejorar continuamente los procesos de direccionamiento, gerencia, atención al cliente asistencial y de apoyo administrativo, mediante la implementación de procesos de mejoramiento de la calidad y asumiendo los resultados de autoevaluaciones periódicas.	Mejoramiento en la calidad	Saber Hacer Saber	Humanización Gestión de riesgo Gestión de tecnología Seguridad del paciente	Mayor o igual al 90%
Aprendizaje y crecimiento	Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y	Fortalecimiento en el desarrollo del talento Humano	Ser Querer hacer	Liderazgo	1.25%

	expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación				
--	--	--	--	--	--

Las Competencias, se estructuran desde las políticas de comportamiento de la empresa como la Misión, la Visión, los Objetivos Institucionales y los Valores de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., además deben estar alineadas con la perspectiva de los Objetivos Estratégicos, en especial al objetivo “APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO” que busca fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación y los factores críticos de éxito de la Empresa, obteniendo las competencias que nace de la dimensión del Saber, del Hacer y del Ser, considerando las habilidades que cada competencia desarrolla y con ello los comportamientos esperados que se ligan a ellas. Además considera que el talento humano de la empresa es competente para las actividades a desarrollar con base en las expectativas del cargo e incluye la educación, la experiencia, las habilidades y las relaciones interpersonales.

Las competencias laborales que son específicas en el talento humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., se denominaron Competencias Organizacionales y definidas como competencias: Seguridad del Paciente, Gestión del riesgo, Gestión de tecnología y Humanización.

COMPETENCIA	DESCRIPCION
HUMANIZACION	Llevar a cabo la toma de decisiones y acciones en el desarrollo de las actividades diarias desde nuestro sitio de trabajo, teniendo en cuenta las cualidades y calidades humanas en pro de nuestros grupos de interés.
GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA	Incorpora dentro de sus actividades diarias las conductas saberes, y comportamientos para prestar servicios seguros, disminuyendo los riesgos mejorando barreras en función de los procesos de atención
GESTION DE RIESGO	Aplicar de manera sistemática las acciones para prevenir la materialización de los riesgos identificados y priorizados en su quehacer diario
GESTION DE TECNOLOGIA	Utilizar adecuadamente la tecnología en el quehacer diario, buscando la minimización de riesgos y el logro de los mejores resultados

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	27

La evaluación de las competencias específicas se basa en los resultados empresariales basados en competencias. Para el año 2019 se obtuvieron los siguientes resultados:

RESULTADOS EMPRESARIALES BASADOS EN COMPETENCIAS		
COMPETENCIA	MODELO DE GESTION	RESULTADOS 2019
GESTION DE RIESGO	MODELO DE GESTION DE RIESGO	1,31
HUMANIZACION DE LA ATENCION	MODELO DE HUMANIZACION	1,10
SEGURIDAD DEL PACIENTE	MODELO DE SEGURIDAD DEL PACIENTE	1,17
GESTION DE TECNOLOGIA	MODELO DE GESTION DE TECNOLOGIA	1,41
RESULTADOS DE GESTION DE COMPETENCIAS		1,25

Las competencias laborales que son transversales en el talento humano del sector público, las cuales se denominaron Competencias del Servidor Público y contemplan las competencias: Aprendizaje continuo, Orientación a resultados, Orientación al usuario y al ciudadano, Compromiso con la organización, Trabajo en equipo y Adaptación al cambio; reconociendo además las competencias por los diferentes niveles como el Directivo, Asesor, Profesional, Profesional con personal a cargo, Técnico y Asistencial.

La definición de las competencias laborales que se busca desarrollar en el Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, son:

Competencia	Definición – Habilidad
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	28

	para la consecución de metas institucionales comunes
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios

La evaluación de desempeño de las competencias transversales en el talento humano del sector público, las cuales se denominaron Competencias del Servidor Público, se realizarán al término del periodo anual causado, a 31 de enero del año siguiente, en los 15 primeros días hábiles, utilizando el la plataforma SIDEL habilitada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	29

10. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos empleados públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

10.1 CICLO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, se elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

10.2 INGRESO

La Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, para llevar a cabo el proceso de planeación, selección y vinculación del personal, denominado en el formato GTH-PD 36 el cual a la fecha se encuentra debidamente estandarizado de acuerdo con los diferentes tipos de vinculación que se presentan en la entidad y de conformidad con los requisitos contemplados en el Manual Específico de Funciones y Competencias vigente y aplicable para cada cargo.

Es de anotar que para el ingreso del empleado público de carrera se cumplirá el principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

10.2.1 Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección. (Las entidades no adelantan proceso de selección en estricto sentido eso lo hace la CNSC)

10.2.2 Inducción: El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional. Se cuenta con un Procedimiento GTH PD37 INDUCCIÓN REINDUCCION

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	30

de acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este procedimiento:

- a) Inducción general:** se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera virtual (Plataforma Moddle). Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de Planta Fija y Planta Temporal que ingresan a Pasto Salud ESE. Para el registro de información se cuenta con el Formato (339-SEGUIMIENTOINDUCCIONGENERALV6.0 (1))
- b) Inducción específica o entrenamiento en el puesto de trabajo:** está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar acabo sus funciones. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en el Formato (338-FORMATOINDUCCIONESPECIFICAV6.0) dispuesto en el servidor documental, el cual consta de seis capítulos que son los siguientes: I. Datos generales de la aplicación del procedimiento de inducción / reinducción; II. Situación administrativa que da origen a la inducción del personal; III. Inducción específica para el desarrollo del trabajo; IV. Competencias básicas en tecnología, uso de sistemas de información y aplicativos; V. Competencias básicas en tecnología, uso de sistemas de información y aplicativos; y VI. Revisión y aceptación final de los intervinientes.

10.2.3 Evaluación del periodo de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los empleados que se encuentren en tal situación.

12.3 DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del empleado.

10.3.1 Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los empleados, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

10.3.2 Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los empleados y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

10.3.3 Sistema de Estímulos incentivos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los empleados y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	31

ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

10.4 RETIRO

El ciclo laboral de los empleados se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del empleado. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	32

11. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

A la fecha la planta de personal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, se encuentra conformada por dos tipo de personal planta fija y temporal, la primera con un numero de 137 empleados además de y 15 trabajadores oficiales como conductores de ambulancia y la segunda con un numero de 403 empleados, de los cuales se encuentran provistos 371, para un total de 555 trabajadores, distribuidos en los siguientes niveles, Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión Estratégica del Talento Humano se plantean los planes que permitirán el éxito del GETH.

PLAN DE CARGOS PLANTA FIJA					
NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	N° CARGOS	
DIRECTIVO	85	Gerente	16	1	
	6	Jefe de Oficina de Control Interno	12	1	
	54	Secretaria General	12	1	
	90	Subgerente Financiero y Comercial	12	1	
	90	Subgerencia de Salud e Investigación	12	1	
	9	Director Operativo de Red	11	4	
ASESOR	115	jefe de Oficina Asesora	14	3	
	105	Asesor de Talento Humano	13	1	
PROFESIONAL	242	Profesional Especializado Área de la Salud	17	3	
	201	Tesorero General	15	1	
	215	Almacenista General	15	1	
	219	Profesional Universitario	15	7	
	219	Profesional Universitario	13	7	
	219	Profesional Universitario	11	14	
	211	Médico General Tiempo Completo	15	14	
	214	Odontólogo	14	0	
	214	Odontólogo Medio Tiempo	14	3	
	243	Enfermero /a	13	7	
	243	Enfermero	11	4	
	217	Medico Social Obligatorio	10	7	
217	Enfermero Social Obligatorio	6	6		
217	Odontólogo social obligatorio	6	4		
TÉCNICO	314	Técnico operativo	11	1	
	367	Técnico Administrativo	10	4	
	314	Técnico operativo	9	3	

PLAN DE CARGOS PLANTA FIJA

NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	N° CARGOS
	314	Técnico operativo	7	2
	323	Técnico Área Salud	7	1
ASISTENCIAL	412	Auxiliar Área Salud Enfermería	11	16
	425	Secretario Ejecutivo	11	1
	412	Auxiliar Área Salud Odontología	9	3
	440	Secretaria	8	7
	407	Auxiliar Administrativo	7	6
	412	Auxiliar Área Salud	6	1
	480	Conductor	1	1
TOTAL				137

PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL

NIVEL	CODIGO	CARGO	GRADO	N° CARGOS
PROFESIONAL	211	Médico General Urgencias	9	26
	211	Médico General	8	0
	211	Médico General (36 Horas)	8	54
	214	Odontólogo	7	0
	214	Odontólogo (36 Horas)	7	22
	219	Profesional Universitario	4	0
	219	Profesional Universitario	8	4
	237	Profesional Universitario área de la salud	4	11
	243	Enfermero /a	4	22
	243	Enfermero	2	0
	243	Enfermero (36 Horas)	2	8
	237	Profesional Universitario área de la salud	2	0
	237	Profesional Universitario área de la salud (36 horas)	2	2
TÉCNICO	314	Técnico operativo	4	5
	323	Técnico Área Salud	4	20
	367	Técnico Administrativo	4	2
ASISTENCIAL	407	Auxiliar Administrativo	2	37
	412	Auxiliar Área Salud	2	155
	440	Secretaria	2	5
	407	Auxiliar Administrativo	1	26
	480	Conductor	1	4
TOTAL				403

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	34

12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2020 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo (06) seis planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano así:

1. Plan de Bienestar Social e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Recurso Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC.
4. Plan de Vacantes.
5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	35

13. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p>RUTA DE LA FELECIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de Vida • Salario Emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar Social e incentivos Plan de Seguridad Social en el Trabajo Plan Institucional de Capacitaciones Política de Integridad.</p>
<p>RUTA DE CRECIMIENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando Talento • Cultura de Liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación Evaluación de Desempeño Gestión de la Información</p>
<p>RUTA DE SERVICIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al Servicio de los Ciudadanos • Cultura que genere logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar Social e incentivos Plan Institucional de Capacitaciones</p>
<p>RUTA DE CALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar Social e incentivos Plan Institucional de Capacitaciones Nomina Tramites y certificaciones Vinculación</p>
<p>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo al talento • Entendimiento a personas a través del uso de datos 	<p>Plan de Bienestar Social e incentivos Plan de Seguridad Social en el Trabajo Plan Institucional de Capacitaciones Vinculación Nomina Tramites y Certificaciones</p>

14. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, realizara el seguimiento y evaluación, teniendo en cuenta los resultados e indicadores previstos para cada uno de los planes que conforman el mismo de la siguiente manera:

MECANISMO DE EVALUACION	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
1. Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Trimestral / Mensual	Grupo de Gestión de Talento Humano
2. Plan de Previsión de Recurso Humano.	Anual	Grupo de Gestión de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC.	Trimestral / Mensual	Grupo de Gestión de Talento Humano
4. Plan de Vacantes.	Anual	Grupo de Gestión de Talento Humano
5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Anual	Grupo de Gestión de Talento Humano

15. GLOSARIO

Acto administrativo: Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

Carrera administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

Empleo: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)

Funcionario: La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

Gestión del Talento Humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL-ETH	7.0	38

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Provisión: se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene una vigencia determinada.

Servidor Público: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	39

BIBLIOGRAFIA.

- LEY 909 DE 2004
- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional- Pasto Salud E.S.E.
- Modelo de Manual de Competencias.
- LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES DADO POR LA DAFP.

Fin del documento.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	40

ACTUALIZADO POR:

JOSÉ ANDRES CHAVES PAZ
 Profesional Universitario

REVISADO POR:

LUDVYN HERNAN ERAZO FOLLECO
 Asesor Talento Humano

APROBADO POR:

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente