

2021

2022



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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	1

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO	2
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
1. MARCO NORMATIVO	6
2. ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUE HACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	8
3. ALCANCE	9
4. OBJETIVOS	9
4.1 OBJETIVO GENERAL	9
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	9
5. RESULTADOS DE EVALUACIONES E INSTRUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	10
5.1. COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2020	10
5.2. RESULTADOS FURAG 2019	10
5.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO	11
5.4. AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	17
5.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2019 – 2020	17
5.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL	17
5.7. RESULTADOS PIC 2020	18
5.8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2021-2024	18
5.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2021	18
5.9.1. OBJETIVO DE LA ENCUESTA	18
5.9.1.1 MUESTRA	18
5.9.1.2 METODOLOGÍA DEL DESARROLLO DE LA ENCUESTA	19
5.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2021	20
6. PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	28
6.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	28
6.1.1 OBJETIVO	29
6.1.2 ALCANCE	29
6.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.	29
6.2.1 OBJETIVO	29
6.2.2 ALCANCE:	29
6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.	29
6.3.1 OBJETIVO	29
6.3.2 ALCANCE	29
6.4 PLAN DE VACANTES.	29
6.4.1 OBJETIVO	30
6.4.2 ALCANCE	30
6.5. PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	30
6.5.1 OBJETIVO	30
6.5.2 ALCANCE	30
7. ARTICULACIÓN DE LOS PLANES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	30
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021	31
9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	38
10. BIBLIOGRAFÍA.	39

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-ETH	7.0	2

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-ETH	7.0	31

RESOLUCIÓN No. 0062 -
28 ENE. 2021

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2021-2022"

La Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales, Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 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 2021-2022 que tiene como objetivo 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, 2021-2022, articula 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 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 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



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-ETH	7.0	3

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Secretaria General	PL-ETH	7.0	32

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, el día 26 de Enero de 2021, se presentó y revisó por parte del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE al plan estratégico de talento humano para la vigencia 2021-2022.

Que en merito expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., para la vigencia 2021-2022 conforme a la parte motiva del presente proveído

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan Estratégico del Talento Humano 2021-2022, 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 TERCERO.- El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, será realizado por parte del Comité de Gestión y Desempeño de la entidad, conforme a lo establecido en el presente plan.

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

ARTICULO QUINTO La presente resolución rige a partir de la fecha.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente

Revisó: José Luis Ocampo
 Proyecto: Andrés Ch

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	4

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.

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

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.

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.

INTRODUCCION

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	6

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, el cual comprende desde la vinculación hasta el retiro del servidor.

JUSTIFICACIÓN

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

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.

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.

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 la adaptación 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 empresa, mejorar la adecuación entre la persona y el cargo e integrar las competencias a las funciones de los diferentes procesos de la entidad.

1. MARCO NORMATIVO

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	8

Mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte y regula el Grupo de Gestión de Talento Humano, el cual proporcionará 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 Ley 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 del cual se dictan directrices para la integración de planes institucionales y estratégicos al plan de acción de las entidades del estado.
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
Decreto 457 del 22 de marzo de 2020.	Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público.
Decreto 488 de 27 de marzo de 2020	Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica
Circulares emitidas por parte del Ministerio de Salud y Protección Social COVID 19	Debido uso de elementos de protección personal, atención de

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

	Urgencias, reporte de accidentes, frente a Covid 19
Resolución 666 de 2020	Protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19. .

2. ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUE HACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

El Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., se contempla como un pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales, ya que para efectuar una adecuada prestación de los servicios de salud centrada en el usuario y su familia, se requiere contar con un talento humano altamente comprometido pero motivado con el cumplimiento de sus funciones.

Es por ello, que a través del presente documento, se busca presentar la planeación institucional frente al desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta para ello todos los instrumentos que permiten analizar los requerimientos del personal y fortalecer las condiciones de desarrollo de los servidores públicos, abarcando todas las fases de su desempeño laboral.

Es importante conocer y entender que todos los planes relacionados con el grupo de interés Talento Humano, corresponden a las necesidades específicas identificadas y guardan coherencia con la plataforma estratégica institucional que busca el cumplimiento de unos objetivos a través de un diario quehacer misional con miras a la concreción de la visión.

Se resalta entonces, el objetivo contenido en el Plan de Desarrollo Institucional 2021-2024, denominado APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO, el cual contempla: “Fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación y bienestar social; contribuyendo a satisfacer sus necesidades y expectativas identificadas, con enfoque participativo, mejorando su compromiso y motivación.”, el cual coherentemente permitió definir la POLÍTICA DE TALENTO HUMANO, en los siguientes términos:

“Pasto Salud E.S.E reconoce al Talento Humano como factor fundamental para el crecimiento, la transformación cultural de la organización y la consecución de sus objetivos institucionales; asumiendo el compromiso de implementar las estrategias necesarias que permitan mejorar su competencia y desempeño laboral con enfoque de mejoramiento continuo, su vinculación y estabilidad, partiendo de la escucha de sus necesidades y expectativas y finalizando con la determinación de su nivel de satisfacción, para posibilitar a través de su quehacer el sueño del futuro de la organización.”

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

3. ALCANCE

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

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Articular la planeación y formulación de estrategias relacionadas con el grupo de interés talento humano, encaminadas a identificar y satisfacer sus necesidades y expectativas, fortaleciendo las habilidades, capacidades, conocimientos, competencias e impactando en la calidad de vida de los servidores, en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

4.2 Objetivos Específicos:

4.2.1 Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados y la dinámica de ingreso en la Empresa.

4.2.2 Generar estrategias encaminadas a satisfacer las necesidades del talento humano, acordes con el ciclo del servidor público: ingreso (inducción), desarrollo (mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral) y retiro en las que se incluya la preparación para este.

4.2.3 Fomentar la motivación, el compromiso y la pertenencia de los servidores a través de la generación de reconocimientos, incentivos, esparcimiento e integración a fin de mejorar la calidad de vida

4.2.4 Propiciar estrategias para garantizar la salud y seguridad de los colaboradores en sus puestos de trabajo, a través del reconocimiento y gestión del riesgo, la prevención de enfermedades y accidentes laborales y la promoción de hábitos de vida saludable.

4.2.5 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.

4.2.6 Garantizar la planta de personal requerida por la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E. para el proceso de prestación de servicios

4.2.7 Abordar la política institucional de transformación cultural en la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., implementando el instrumento que permita determinar la línea base sobre la cual se generarán estrategias de acción.

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

4.2.8 Garantizar el cumplimiento efectivo de las funciones del Grupo de Gestión del Talento Humano, dando respuesta oportuna a los requerimientos de los servidores, conforme a las situaciones administrativas que se presenten.

5. RESULTADOS DE EVALUACIONES E INSTRUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Con el fin de determinar las necesidades del personal y buscando generar estrategias que serán abordadas a través del presente PETH y los diferentes planes que lo componen, es importante revisar cuáles han sido los resultados que se han presentado en los diferentes instrumentos tanto internos como externos con relación al desempeño de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E.

5.1. COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2020

CATEGORÍAS	2013	2015	2017	2019	2020
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	85%	93%	93%	96%	99%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	46%	65%	73%	88%	95%
ESTILO DE DIRECCIÓN	57%	71%	82%	90%	94%
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	32%	41%	60%	93%	96%
TRABAJO EN EQUIPO	52%	57%	74%	94%	93%
CAPACIDAD PROFESIONAL	80%	79%	84%	98%	99%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	51%	52%	64%	92%	96%
AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	64%	79%	87%	97%	91%
TOTAL CLIMA LABORAL	58%	67%	77%	93%	95%

5.2. RESULTADOS FURAG 2019


EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2019	CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO	I01TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
--	------------------------------------	--	---	--	--

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

	89,7	81,4	74,6	96,4	67,6
--	------	------	------	------	------

5.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO

En la autoevaluación de MIPG, la dimensión de Talento Humano obtuvo una calificación final de 47.4, A continuación se presentan los resultados de las categorías más bajas, con el fin de que se prioricen las actividades tendientes a su cumplimiento.

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO						
						
Dimensión	Calificación	Categoría	Calificación	Subcategoría	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
PLANEACIÓN	63,8	Gestión de la información	66,2	Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)	10	No se ha realizado verificación de los contratistas con hojas de vida y gestión de los contratos en el SIGEP.
				Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical	10	No se cuenta con el mecanismo digital que permite identificar las personas en situación de discapacidad, de pre pensión, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical. CENSO
		Planeación Estratégica	56,3	14E	Monitoreo y seguimiento del SIGEP	10
INGRESO	39,5	Provisión del empleo	50,2		10	La planta definitiva está conformada por 152 (41 carrera, 96 provisionales, 15 trabajadores oficiales), los provisionales equivalente al 67%


			Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento	10		
		Gestión de la información	53,7	Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos	10	
		Meritocracia	15,5	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	10	
		Inclusión	10,0	Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad	10	
DESARROLLO	46,3	Conocimiento institucional	10,0	Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	10	El procedimiento se creó en el año 2019, se encuentra pendiente la aplicación.
		Gestión de la información	42,8	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	10	

			Se ha facilitado el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes		10	Se realizó durante la vigencia 2018. Está pendiente 2019		
			Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:		10	No se cuenta con planes de mejora		
			Gestión del desempeño	24,3	38A	Evaluación del desempeño	10	
					38B	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	10	
					Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.		10	
Capacitación	45,8	40C	Oferta del sector Función Pública	10				

			Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	10
			Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	10
	Bienestar	49,2	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	10
			Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	10
	Administración del talento humano	36,5	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	10
			Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad	10

				Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad	10		
				Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.	10		
			Clima organizacional y cambio cultural	61,5	Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	10	
					Alistamiento e implementación de ajustes razonables entorno al cumplimiento Decreto 2011 de 2017, vinculación de personas con discapacidad en el sector público.	10	
Seguridad y salud en el trabajo	48,3	Cuenta con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.	10				
Gerencia Pública	43,8	Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	10				

RETIRO	11,8	Administración del talento humano	10,0	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	10
				Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.	10
				Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	10
				Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	10
		Gestión del conocimiento	10	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	10

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

5.4. AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Año	2017	2018	2019
Gerencia del Talento Humano	1.87	1.74	2.12

5.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2019 - 2020

NATURALEZA DEL EMPLEO	NÚMERO
Carrera Administrativa	98
Libre Nombramiento y Remoción	21
Periodo	2
Servicio Social Obligatorio	17
Temporal	403
Trabajadores Oficiales	15
TOTAL	556
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO 2019-2020	
EMPLEADOS EVALUADOS	39
Nivel Sobresaliente	17
Nivel Satisfactorio	22
PORCENTAJE DE EMPLEADOS EVALUADOS FRENTE AL TOTAL	7%

5.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL

MATRIZ DE PELIGROS	
CLASE	DESCRIPCIÓN
Biológico	Exposición a agentes biológicos
Biológico	Contacto con pacientes y material contaminado
Condiciones de seguridad riesgo público	Público (Amenaza de muerte, lesiones personales, homicidio, extorsión, secuestro, hurto, acceso carnal violento)
Condiciones de Seguridad Tránsito	Desplazamientos a otras sedes, manejo de ambulancia, unidades móviles.
Fenómenos naturales sismos	Sismo
Psicosocial	La actividad exige un esfuerzo adaptativo que genera molestia Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras La carga laboral es superior al tiempo para realizarla Las tareas a realizar implican un esfuerzo

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

	importante de concentración y memoria Exposición a niveles de estrés altos
--	---

5.7. RESULTADOS PIC 2020

NÚMERO DE CAPACITACIONES	71
TOTAL DE PARTICIPANTES	28305
PARTICIPANTES EN EVALUACIONES	24218
PORCENTAJE DE PARTICIPANTES QUE SUPERARON LA EVALUACIÓN	96.5%

5.8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2021-2024

Participaron 257 colaboradores, priorizando las siguientes necesidades y expectativas:

- Mejorar los procesos de inducción y reinducción
- Fortalecer la gestión del Plan Institucional de Capacitación
- Mejorar los procesos de información y comunicación
- Realizar estudios de clima laboral
- Fortalecer el programa de humanización
- Mejorar el Sistema de Gestión y salud y seguridad en el trabajo

(Ver anexo No. 2)

5.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2021

Con la finalidad de establecer las necesidades del Talento Humano para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 20201, la entidad estableció un mecanismo de encuesta virtual, a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las actividades a desarrollar dentro de la respectiva vigencia.

5.9.1. Objetivo de la encuesta

Identificar necesidades para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de manera que incida positivamente en su desempeño laboral en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

5.9.1.1 Muestra

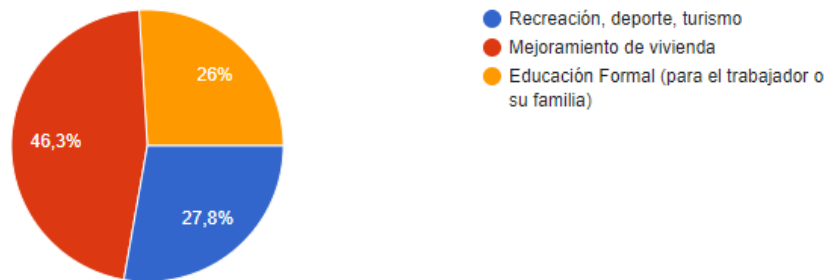
Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 506 trabajadores de planta de la entidad (Plan Anual de Vacantes, con corte al 15 de Enero de 2021); se validará con la participación del 65% de la planta de PASTO SALUD E.S.E., equivalente a 328 colaboradores.

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

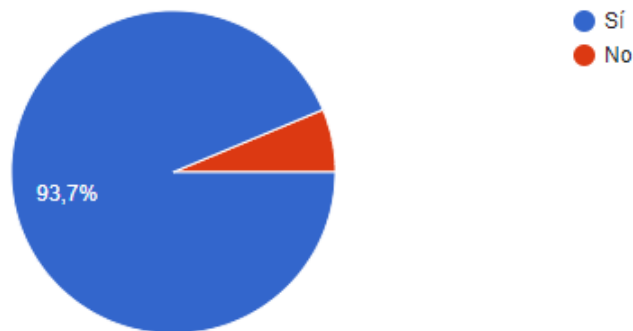
5.9.1.2 Metodología del desarrollo de la encuesta

Se realiza el despliegue de la encuesta en la página web de la entidad, indicando a los trabajadores que al momento del diligenciamiento por cada pregunta se debe escoger la actividad que considere más importante para el desarrollo del Plan de Bienestar Social laboral, obteniendo los siguientes resultados.

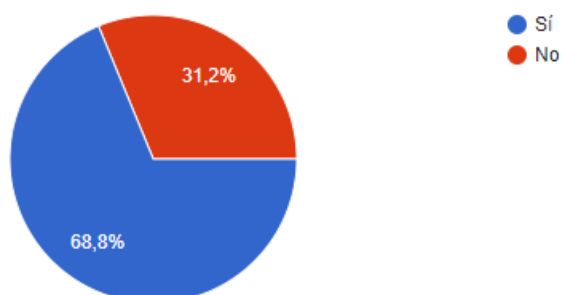
Pregunta No. 1 Usted prefiere que Pasto Salud E.S.E les brinde un apoyo a los funcionarios en cuál de los siguientes ítems:




Pregunta No. 2 ¿Usted estaría de acuerdo con que se realicen actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud?



Pregunta No. 3 ¿Usted estaría de acuerdo con que se realicen actividades artísticas y/o culturales?



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

5.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2021

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de la Empresa Social del Estado PASATO SALUD ESE, para la presente vigencia, se utilizó como metodología por parte del Grupo de Gestión de Talento Humano, el sondeo de necesidades a los diferentes líderes de procesos que desarrolla la entidad, de los cuales como resultado quedaron priorizadas las siguientes temáticas a incluir dentro del PIC así:

FUENTE	LINEA DE FORMACION (eje estratégico por Competencias)	ACCIONES DE FORMACION (Nombre de la temática)
Líderes de Proceso - Programa de Seguridad del Paciente	Seguridad del paciente	1. Socializar y Capacitar en el programa de seguridad del paciente V8.0 2. Protocolo de Aislamiento
		1. Socializar y capacitar en la guía de práctica segura de comunicación asertiva entre el equipo de salud 2. Socializar y capacitar en la guía de práctica segura de atención a víctimas de un evento adverso 3. Socializar y capacitar en la guía de practica segura de autocuidado de su seguridad
		PGIHRASA
		1. Capacitar en protocolo de esterilización 2. Capacitar en estrategia multimodal de higiene de manos 3. Consentimiento informado 4. Guía malnutrición y DNTs 5. Socializar y capacitar en los protocolos de administración segura de medicamentos.

		<p>1. Socializar y capacitar en Guía de práctica segura disminución del riesgo cardiovascular</p> <p>2. Socializar y capacitar en Guía de práctica segura atención binomio Madre Hijo</p> <p>3. Socializar y capacitar en los protocolos de venopunción</p> <p>4. Socializar y capacitar en los protocolos de Cateterismo Vesical</p> <p>1. Guía práctica segura de identificación inequívoca de pacientes</p> <p>2. Guía práctica segura para la detección, prevención, reducción de IAAS</p> <p>1. RIAS Resolución 3280 De 2018</p> <p>2. Modelo de Atención Integral en Salud Mental</p> <p>1. Guías de Práctica Segura</p> <p>2. Guías Odontología</p> <p>3. Guías Mhgap</p> <p>4. Guías de Atención de Partos</p> <p>1. Instructivo de Clasificación De Triage</p> <p>2. Instructivo de Preparación Para Toma de Ayudas Diagnosticas</p> <p>1. Manual de Referencia y Contrareferencia</p> <p>2. Manual de Bioseguridad</p> <p>3. Manual de Limpieza y Desinfección</p> <p>4. Manual Técnico Administrativo PAI</p> <p>1. Protocolo Para el Manejo de Emergencia Obstétrica</p> <p>2. Protocolo de manejo de consultador crónico</p> <p>3. Protocolo de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual</p> <p>4. Protocolo de Atención de Ataque por Agentes Químicos</p>
--	--	--

		<p>1. Protocolo de Oxígenos Medicinales</p> <p>2. Protocolo De Lavado De Oídos</p> <p>3. Protocolo De Medicamentos De Alto Riesgo</p> <p>5 Primeras causas de Morbilidad Consulta Externa, Urgencias, Hospitalización y Odontología</p> <p>Resultados críticos laboratorio e imagenología</p> <p>Procesos de Atención al Cliente Asistencial</p> <p>Código rojo y azul</p> <p>Lineamientos vigilancia epidemiológica 2021</p> <p>Prevención de infecciones asociadas a la atención en salud - higienización de manos</p>
<p>Rondas de Humanización _ Líderes de Proceso</p>	<p>Humanización</p>	<p>Modelo y política de humanización</p> <p>Derechos y deberes</p> <p>Desarrollo de competencias de humanización</p> <p>Código de integridad</p> <p>1. Protocolo de atención de vulnerables</p> <p>2. Protocolo manejo del dolor</p> <p>Procedimiento IVE</p> <p>Modelo de atención Pasto Salud E.S.E</p> <p>Estrategia IAMI</p> <p>Manejo de duelo</p> <p>Política y modelo de cultura organizacional</p>

<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>		<p>Seguridad y Salud en el Trabajo (Política, matriz de identificación de peligros, responsabilidades de los trabajadores frente al sistema, reporte de accidenté y enfermedad laboral)</p>
<p>- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Batería de Riesgo Psicosocial</p>		<p>Riesgo psicosocial y manejo de estrés</p>
<p>Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>Gestión del riesgo</p>	<p>Bioseguridad</p>
<p>Líderes de Proceso</p>		<p>Estilos de vida saludable</p>
		<p>Plan de emergencias</p>
		<p>1. Simulacro de atención por llegada de múltiples víctimas 2. Manejo de equipos contra incendio 3. Evacuación 4. Primeros auxilios</p>
		<p>Higiene Postural</p>
		<p>Capacitar en trámite de correspondencia y organización de archivos de gestión</p>
		<p>Capacitar en organización de series especiales: historias laborales, historias médicas ocupacionales, contratos</p>
		<p>Matriz de riesgos asistenciales AMFE</p>
		<p>Plan hospitalario de emergencias</p>
<p>Capacitar en organización de series especiales: historias clínicas medicas</p>		
<p>Socializar protocolo y capacitar en la organización del archivo de derechos humanos</p>		

	Capacitar en la conservación documental -SIC
	Capacitar en la implementación de las Tablas de Retención Documental
	Socializar y capacitar en la implementación del documento programa de documentos especiales
	Capacitar en implementación de tablas de valoración documental
Líderes de Proceso _ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Capacitación en atención de emergencias (manejo de extintores, gestión de riesgo ocupacional, rutas de evacuación de archivo)
_Sistema de Gestión de Calidad SGC _ Líderes de Proceso	Capacitar en limpieza y desinfección y manejo de residuos en archivos
	1. Imagen Corporativa 2. Protocolo de relaciones Públicas 3. Protocolo de Comunicación de Crisis
Emergencia Sanitaria Covid - 19	Lineamientos Covid
Líderes de proceso	Gestión de Glosas
Líderes de proceso	Proceso de auditoría interna
Líderes de proceso	Modelo de atención de enfermedades crónicas
Educación continuada junta directiva	Manual de contratación y protocolo de supervisión e Interventoría
Cumplimiento normativo MIPG	Plan Anticorrupción Ley 1474 de 2011
Líderes de proceso	Formación de Auditores Internos

Líderes de proceso		Riesgos SARLAFT
Líderes de proceso		Modelo integrado de planeación y gestión
Líderes de proceso	Gestión de la Tecnología	1. Política de seguridad de la información 2. Delitos informáticos
Líderes de proceso		Capacitar en documentos electrónicos
Líderes de proceso		Plan de Contingencia de Sistemas de Información
Líderes de proceso		Gerencia de la Información
Líderes de proceso		Activos de la Información Transparencia y Acceso a la información ley 1712 de 2014
Líderes de proceso		Introducción de nuevas herramientas tecnológicas
Líderes de proceso		Centro de relevo
Líderes de proceso		Despliegue del plan de comunicaciones
Líderes de proceso		Manual de historias clínicas
Líderes de proceso		Análisis de costos en contratación

		de servicios de salud
Líderes de proceso		Costos Hospitalarios
Líderes de proceso		Actualizaciones contables y tributarias
Educación continuada junta directiva		Presupuesto
Líderes de proceso		Facturación de servicios de salud
Líderes de proceso		1. Gestión de Cobro de Cartera en entidades Públicas 2. Administración y recuperación de cartera
Líderes de proceso		Despliegue y apropiación de la política y modelo de cultura organizacional: "Liderazgo basado en el ejemplo"
Cumplimiento normativo MIPG		Bilingüismo
		Marco normativo talento humano
Educación continuada junta directiva	Transformación cultural permanente	Cómo realizar reuniones exitosas
		Normatividad aplicable a las E.S.E (Manual de inducción a Junta Directiva y Reglamento Interno de Junta Directiva)
Líderes de proceso		Jornadas personalizadas de capacitación para la reconexión con la autoconciencia con énfasis en los sistemas de valores de humanización y código de integridad de Pasto Salud E.S.E
Líderes de proceso		Acreditémonos con amor
Líderes de proceso		Socializar las matrices de identificación de necesidades de información

Líderes de proceso		Socializar: Plan institucional de archivos-PINAR; programa de gestión documental PGD; Política de Gestión Documental y capacitar en el programa de gestión documental
Líderes de proceso		1. Plan de desarrollo institucional 2. Plataforma estratégica 3. Políticas institucionales 4. Objetivos estratégicos 5. Ejecución, seguimiento y evaluación del direccionamiento estratégico 6. Planes operativos anuales
Cumplimiento normativo MIPG, Plan Institucional de Capacitaciones Vigencia 2020	Responsabilidad Social	1. Control social 2. Política pública para la garantía plena de derechos de población LGTBI 3. Gobernanza para la Paz 4. Mejoramiento Continuo
		1. Salud sexual y reproductiva planificación familiar 2. Procedimiento de citologías
Líderes de proceso	Atención centrada en el usuario	Salud sexual y reproductiva, planificación familiar
		Consulta preconcepcional
		Procedimiento de Citologías
Emergencia Sanitaria Covid - 19		Covid 19 Resolución 521 de 2020
Líderes de Proceso		ITS
Líderes de Proceso		Estrategia AIEPI
Líderes de Proceso		Protocolo de egreso hospitalario
Líderes de Proceso		Manual de procedimientos en

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

		enfermería
Líderes de Proceso		Resolución 2465 de 2016
Líderes de Proceso		Servicios en salud amigables para adolescentes y jóvenes
Líderes de Proceso		Atención al cliente según requerimiento y normativa
Líderes de Proceso		Fortalecimiento de competencias para el desarrollo de la labor del servicio
Líderes de proceso		1. Consulta preconcepcional 2.ITS
Líderes de proceso		1. Protocolo de egreso hospitalario 2. Manual de procedimientos de enfermería

6. PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2021 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo CINCO (5) planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano así:

6.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.


Se organiza a partir de las iniciativas de los servidores públicos y es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

6.1.1 Objetivo: Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de la E.S.E Pasto Salud mediante la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Bienestar Social enfocadas a mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

6.1.2 Alcance: Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social laboral los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., pertenecientes a la Planta Permanente y Planta Temporal.

6.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.

Es un instrumento de gestión del talento humano propio de todas las entidades que permite identificar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para la satisfacción de los grupos de interés.

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

6.2.1 OBJETIVO: Establecer las necesidades de talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y el logro del cumplimiento de las metas institucionales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

6.2.2 ALCANCE: El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2021 se aplica a toda la planta de personal vigente que hace parte de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

6.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los colaboradores.

6.3.1 Objetivo: Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E., para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución

6.3.2 Alcance Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal de planta permanente, temporal y contratistas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

6.4 PLAN DE VACANTES.


Es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa principalmente, que se encuentran en vacancia y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información real de la oferta real de empleos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

6.4.1 Objetivo: Identificar y actualizar la información de los cargos vacantes de Pasto Salud ESE, con el fin de programar la provisión de los mismos que conlleve a gestionar las necesidades de personal para garantizar la efectiva y oportuna prestación del servicio acorde con la misión y visión institucional, considerando la disponibilidad del presupuesto establecido

6.4.2 Alcance: Este Plan de Vacantes, junto con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia

6.5. PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo permite identificar peligros, prevenir riesgos y poner las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para

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


evitar accidentes. Es un compromiso con la seguridad del personal que contribuye a que estén motivados, mitigando los riesgos sean más eficientes y productivos.

6.5.1 Objetivo: Fortalecer Gestionar las actividades y responsabilidades orientadas a la identificación, prevención y control de los riesgos priorizados en seguridad y salud en el trabajo de la Empresa

6.5.2 Alcance: El presente Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los colaboradores de Pasto Salud E.S.E y partes interesadas.

7. ARTICULACIÓN DE LOS PLANES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p style="text-align: center;">RUTA DE LA FELICIDAD</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</p> <p>Plan de Seguridad Social en el Trabajo</p> <p>Plan Institucional de Capacitaciones</p> <p style="text-align: center;">Política de Integridad.</p> <p>Plan de mantenimiento hospitalario</p>
<p style="text-align: center;">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 style="text-align: center;">Vinculación</p> <p style="text-align: center;">Evaluación de Desempeño</p> <p style="text-align: center;">Gestión de la Información</p>
<p style="text-align: center;">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</p> <p>Plan Institucional de Capacitaciones</p>
<p style="text-align: center;">RUTA DE CALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas 	<p>Plan de Bienestar Social e incentivos</p> <p>Plan Institucional de Capacitaciones</p>

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	33

bien <ul style="list-style-type: none"> Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	Nomina Trámites y certificaciones Vinculación
RUTA DE ANALISIS DE DATOS <ul style="list-style-type: none"> Conociendo al talento Entendimiento a personas a través del uso de datos 	Plan de Bienestar Social e incentivos Plan de Seguridad Social en el Trabajo Plan Institucional de Capacitaciones Vinculación Nomina Trámites y Certificaciones

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2021

El Plan Estratégico de Talento Humano, se centra en el ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Adicionalmente, el PETH integra el plan de vacantes y el plan de previsión de talento humano, que buscan contar con un panorama de la planta de personal, y de las necesidades de proveer las vacantes generadas o de vincular personal adicional para el cumplimiento de los objetivos misionales.

La implementación de este plan se enfoca en ejecutar acciones de acuerdo con las necesidades del talento humano, ya sea por manifestación propia, a través de encuestas, aplicación de batería y/u otro instrumento que exija la participación del colaborador, así como las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en las mediciones identificadas en el presente Plan.

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECÍFICO	RESPONSABLE	INDICADORES ASOCIADOS
RUTA DE LA FELICIDAD	ENTORNO FÍSICO	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	OE4	Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo

		Adelantar inspecciones físicas a los puestos de trabajo de los servidores.	OE4	Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo y COPASST	Ver Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo	
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones.	OE4	Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo y Brigada de Emergencias	Ver Plan Empresarial de emergencias y desastres Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo	
		Articulación semestral con Gestión del ambiente físico, con el fin de revisar necesidades del cliente interno con relación a la infraestructura	OE4	Asesor de Talento Humano	Detalle identificación de necesidades infraestructura cliente interno y respuesta a las mismas. Plataforma Ostickets	
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	OE4	Profesional de talento humano - Profesional de Gestión Ambiental	Ver Programa de Gestión Ambiental	
	EQUILIBRIO DE VIDA		Programar actividades de esparcimiento e integración dentro del plan de bienestar social.	OE3	Comité de Bienestar Social	Ver Plan de Bienestar Social
			Difundir ampliamente la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas	OE4	Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo	Ver Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo
			Promover hábitos y estilos de vida saludable		Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo -Comité de Bienestar Social	Ver Plan de bienestar social Ver Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo
			Analizar las solicitudes de los servidores, basadas en el	OE2	Abogado contratista Talento Humano	Solicitudes presentadas/ Solicitudes concedidas

		artículo 5A de la Ley 1361 de 2009 y el artículo 2.2.5.5.53 de la Decreto 1083 de 2015			
SALARIO EMOCIONAL		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales, con el fin de apoyar su tratamiento con las medidas administrativas necesarias.	OE2	Profesional Universitario Seguridad y Salud en el Trabajo - Profesional Talento Humano - COPASST	Ver Plan del sistema de seguridad y salud en el trabajo
		Promover el uso de la bicicleta otorgando los incentivos contemplados en la Ley		Abogado contratista Talento Humano	Número de beneficiarios del incentivo
		Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, y otras formas de reconocimiento para los demás servidores	OE3	Profesional de Talento Humano - Comité de Bienestar Social	Ver Plan de incentivos institucionales Plan de bienestar social
INNOVACIÓN CON PASIÓN		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	OE3	Comité de Bienestar Social	Ver Plan de bienestar social
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	OE3	Asesor de Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones



		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	OE1	Psicóloga contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
RUTA DEL CRECIMIENTO	CULTURA DEL LIDERAZGO	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	OE1	Asesor de Talento Humano - Psicóloga contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
		Diseñar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño para servidores provisionales y vinculados a planta temporal	O5	Asesor de Talento Humano - Abogado contratista Talento Humano	Sistema desarrollado y aplicado
	BIENESTAR DEL TALENTO	Continuar con la implementación de la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	OE1	Psicóloga contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
		Implementar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	OE1	Psicóloga contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	OE3	Comité de Bienestar Social	Ver Plan de Bienestar Social
		Realizar encuesta de retiro para identificar las	OE2	Profesional Talento Humano	Ver Plan de retiro

		razones por las que los servidores se retiran de la entidad.			
	LIDERAZGO EN VALORES	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	OE3	Asesor de Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
		Organizar el día "Direccionando con amor en la IPS" en cada una de las cuatro redes	OE3	Profesional Talento Humano	Número de jornadas desarrolladas/ Número de jornadas programadas
		Generar acciones específicas en torno a propiciar el valor de HONESTIDAD y difundir ampliamente resultados frente a austeridad y lucha contra la corrupción	OE3	Asesor de Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación integrando las necesidades de los servidores.	OE1	Asesor de Talento Humano - Psicóloga contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Implementar el modelo de Evaluación competencias laborales para servidores provisionales y vinculados a planta temporal	OE5	Nivel Directivo, jefes de oficina, profesionales con personal a cargo.	Número de empleados con evaluación/ Número total de empleados a quienes aplica
		Generar una estrategia pedagógica y evaluativa para aprehensión de conocimientos	OE1	Psicóloga contratista Talento Humano	Estrategia estandarizada y socializada

		en inducción y reinducción			
RUTA DEL SERVICIO	CULTURA BASADA EN EL SERVICIO	Capacitaciones en Humanización	OE3	Contratista Talento Humano	Ver Plan Institucional de Capacitaciones
RUTA DE LA CALIDAD	HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad de manera oportuna	OE7	Profesional Talento Humano	Número de entregas de dotación en las fechas establecidas legalmente/ Numero de entregas de dotación totales
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	OE6	Profesional de nómina	Liquidación de nómina y pago antes o concomitante con el vencimiento del mes correspondiente
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad y requerimientos legales, en especial la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019	OE6	Abogado contratista Talento Humano	Manual de funciones actualizado
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	OE7	Profesional de nómina	Declaraciones de bienes y rentas presentadas/ # total de empleados vinculados
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera	OE7	Profesional Talento Humano	Reportes de OPEC enviados de acuerdo a directrices de la CNSC

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

		administrativa a la CNSC.			
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del modelo de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	OE5	Abogado contratista Talento Humano	Acto Administrativo
		Promover la conformación de las comisiones y/o comités de Talento Humano.	OE7	Profesional Talento Humano	Comisiones y Comités debidamente conformados
RUTA DE LA INFORMACIÓN	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	OE7	Abogado contratista Talento Humano	Número de registros/ Número de empleados vinculados
		Administrar y custodiar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	OE7	Auxiliar administrativo Talento Humano	Hojas de vida debidamente archivadas y foliadas
		Consolidar las Estadísticas de la información de las situaciones administrativas del talento humano.	OE7	Profesional Nómina	Estadísticas consolidadas

9. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, realizará el seguimiento y evaluación, teniendo en cuenta los resultados para cada una de las actividades propuestas, las cuales se evaluarán anualmente como CUMPLE/NO CUMPLE.

Adicionalmente, se hará una evaluación de los indicadores previstos para cada uno de los planes que conforman el mismo de la siguiente manera:

MECANISMO DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
-------------------------	--------------	-------------

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

1. Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Trimestral / Mensual	Grupo de Gestión de Talento Humano
2. Plan de Previsión de Recurso Humano.	Semestral	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

10. BIBLIOGRAFÍA.

- LEY 909 DE 2004
- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional- Pasto Salud E.S.E.
- LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES DADO POR LA DAFP.
- Lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social

Fin del documento.

ELABORADO POR:

JOSÉ ANDRES CHAVES PAZ

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL-ETH	7.0	41

Profesional Universitario

REVISADO POR:

JOSE LUIS OCAMPO GUERRERO
Asesor Talento Humano (E)

APROBADO POR:

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
Gerente



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

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

FORMULACION

CODIGO

VERSION

PAG

Secretaria General

PL-ETH

7.0

42