



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PASTO SALUD E.S.E


NIT.900091143-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VERSIÓN 10.0

SAN JUAN DE PASTO

ENERO 2023

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 2 |

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
DE PASTO SALUD E.S.E

ACTUALIZADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
Asesora de Talento Humano

SAN JUAN DE PASTO
2023

Tabla de contenido

| | | |
|--|-------------------------------|-----------|
| RESOLUCIÓN | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. | |
| CONTROL DE CAMBIOS | | 6 |
| 1 INTRODUCCIÓN | | 7 |
| 2 JUSTIFICACIÓN | | 8 |
| 3 MARCO NORMATIVO | | 9 |
| 4 ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUEHACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO | | 11 |
| 5 OBJETIVOS | | 12 |
| 5.1 OBJETIVO GENERAL | | 12 |
| 5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | 12 |
| 6 ÁMBITO DE APLICACIÓN | | 13 |
| 7 RESULTADOS DE EVALUACIONES E INSTRUMENTOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. | |
| 7.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2022 | | 14 |
| 7.2 RESULTADOS FURAG 2020 | | 15 |
| 7.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO 2021 | | 16 |
| 7.4 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO | | 18 |
| 7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. | |
| 7.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL | | 18 |
| 7.7 RESULTADOS PIC 2021 | | 18 |
| 7.8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2021-2024 | | 19 |
| 7.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2021 | | 19 |
| 7.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2021 | | 20 |
| 8 PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 22 |
| 8.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. | | 23 |
| 8.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO. | | 23 |
| 8.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC. | | 23 |
| 8.4 PLAN DE VACANTES. | | 24 |
| 8.5 PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | | 24 |
| 9 ARTICULACIÓN DE LOS PLANES CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | 25 |
| 10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2022 | | 25 |
| 11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | | 29 |
| 12 GLOSARIO | | 30 |
| 13 BIBLIOGRAFIA | ¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. | |



| FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
|---------------------------------|--------|---------|-----|
| GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 4 |



RESOLUCIONES

| VERSION | PROCESO/SERVICIO | CODIGO | NUM |
|---------|--|--------|-----|
| 00 | GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIA | GSI-R | 062 |

RESOLUCIÓN No. 041-23
26 ENE. 2023

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E para la vigencia 2023"

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 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 2023 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 E.S.E en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

Que el PETH 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 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 la 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.



| FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
|---------------------------------|--------|---------|-----|
| GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 5 |



RESOLUCIONES

| VERSIÓN | PROCESO/SERVICIO | CODIGO | NUM |
|---------|------------------------------------|--------|-----|
| 6.0 | GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION | GSI-R | 062 |

GERENCIA

Que en vista de lo anterior, mediante Acta del 25 de Enero de 2023 se revisó y aprobó por parte del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023.

Que en merito expuesto,


RESUELVE

- ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2023 conforme a la parte motiva del presente proveido.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan Estratégico del Talento Humano 2023, podrá ser ajustado en cualquier momento por la Gerencia de la entidad por medio del Jefe de la Oficina de 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, serán realizados por del Comité de Gestión y Desempeño de la entidad.
- ARTÍCULO CUARTO.-** 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 QUINTO.-** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


 ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente

Proyecto: Angela Daniela Rodríguez Goyes/ Asesora Talento Humano 

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 6 |

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 | | | |
| 10.0 | Actualización al Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E 2023 | | X | | Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa | Grupo de Gestión de Talento Humano | Resolución No. 041 del 26 de enero de 2023 |
| 9.0 | Actualización al Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E 2022 | | X | | Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa | Grupo de Gestión de Talento Humano | Resolución No. 073 del 25 de enero de 2022 |
| 8.0 | Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E 2021-2022 | | X | | Se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2021-2022, por requerimiento normativo | Grupo de Gestión de Talento Humano | Resolución No. 0062 del 28 de enero de 2021 |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 7 |

1 INTRODUCCIÓN

Desde una perspectiva más general, con miras hacia mercados más rígidos y exigentes, la competitividad a través de la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se convierte en un tema fundamental para las empresas que busca dar valor agregado a sus servicios, convirtiendo su formulación en un elemento de impacto para el logro de metas y objetivos estratégicos propuestos. Ello permite a las organizaciones alinear el proceso de 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.

Pasto Salud E.S.E realiza el Plan Estratégico de Talento Humano con miras a contribuir laboralmente en el fortalecimiento del personal como aliado estratégico en el cumplimiento de la misión y visión de la Empresa, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios, sin dejar de lado el equilibrio en la calidad de vida del colaborador, su ciclo laboral y su relación vida familiar, laboral y personal, que influyen en el concepto propio de productividad individual y colectiva.

Para implementar con éxito esta práctica hay que identificar cuáles son específicamente las estrategias de talento humano que se dirigen al SER, SABER y al SABER HACER con base en el análisis de la Empresa, 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.

Así las cosas, para el desarrollo del presente plan se implementa el ciclo de la gestión estratégica del talento humano, integrando el Planear, Hacer, Verificar, y Actuar (PHVA) con los componentes que la integran, además del ciclo de vida del servidor público (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro) en cada una de las fases, como son el diagnóstico, la planeación estratégica, la ejecución, el seguimiento y el control y finalmente el seguimiento y la verificación de lo construido y gestionado a través del ciclo anual.

| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 8 |

2 JUSTIFICACIÓN


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.

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 9 |

3 MARCO NORMATIVO

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 |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 10 |

| | |
|--|---|
| | 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. |
| 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 Urgencias, reporte de accidentes, frente a Covid 19 |

| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 11 |

4 ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUEHACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

El Talento Humano de 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.

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 trabajadores, 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 12 |

5 OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Proveer el talento humano requerido en los diferentes procesos de la empresa respondiendo a las necesidades y expectativas del grupo de interés talento humano de Pasto Salud E.S.E en cada etapa del ciclo de vida laboral de los trabajadores (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar, la motivación e impactando en la calidad de vida de los trabajadores, orientándolas hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales.


5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar el diagnóstico, por medio de la identificación de necesidades del grupo de interés Talento Humano a través de los diferentes instrumentos, determinando los aspectos a priorizar para su intervención.
- Diseñar estrategias con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, sobre los aspectos a priorizar, para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de la Empresa (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), fortaleciendo el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados.
- Ejecutar las estrategias y las actividades definidas en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores de la Empresa (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), para dar respuesta a las necesidades del grupo de interés Talento Humano.
- Evaluar y hacer seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de Pasto Salud E.S.E.
- Establecer las lecciones aprendidas derivadas de la evaluación y seguimiento de las estrategias diseñadas.

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 13 |

6 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, es aplicable a todos los trabajadores de la entidad, independientemente del tipo de vinculación.

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 14 |

7 DIAGNÓSTICO- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO

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.

7.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2022

| CONSOLIDADO POR AÑO | | | | | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| CATEGORÍAS | 2013 | 2015 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1. Orientación organizacional: | 85% | 93% | 93% | 96% | 99% | 94% | 95% | 94% |
| 2. Gestión estratégica del talento humano: | 46% | 65% | 73% | 88% | 95% | 85% | 89% | 88% |
| 3. Estilo de dirección: | 57% | 71% | 82% | 90% | 94% | 85% | 88% | 87% |
| 4. Comunicación e integración: | 32% | 41% | 60% | 93% | 96% | 92% | 90% | 90% |
| 5. Trabajo en equipo: | 52% | 57% | 74% | 94% | 93% | 91% | 92% | 91% |
| 6. Capacidad profesional | 80% | 79% | 84% | 94% | 99% | 96% | 97% | 96% |
| 7. Medio ambiente físico: | 51% | 52% | 64% | 92% | 96% | 88% | 87% | 89% |
| 8. Austeridad y Combate a la Corrupción | 64% | 79% | 87% | 97% | 91% | 97% | 97% | 96% |
| TOTAL | 58% | 67% | 77% | 93% | 95% | 91% | 92% | 91% |

2. Gestión estratégica del talento humano:

| | | | | | | |
|-----|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 11. | Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo | 65% | 87% | 76% | 84% | 88% |
| 14. | La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas | 84% | 79% | 74% | 79% | 81% |
| 18. | Participa de las actividades de Salud Ocupacional | 88% | 88% | 81% | 82% | 86% |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 15 |

3. Estilo de dirección:

| | | | | | | |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 21. | Los directivos y jefes de oficina asignan las cargas de trabajo de forma equitativa | 69% | 87% | 66% | 88% | 81% |
| 24. | Los directivos y jefes de oficina tienen en cuenta las sugerencias que le formuló | 88% | 91% | 66% | 84% | 90% |
| 27. | Los Directivos y jefes de oficina le motiva y reconoce su trabajo | 87% | 89% | 61% | 82% | 83% |
| 28. | No tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en relación del trabajo | 84% | 82% | 71% | 77% | 74% |

7. Medio ambiente físico:

| | | | | | | |
|-----|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 47. | Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía) | 81% | 88% | 73% | 87% | 90% |
| 51. | En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido) | 76% | 87% | 63% | 81% | 78% |
| 53. | Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación | 84% | 92% | 69% | 92% | 86% |

7.2 RESULTADOS FURAG 2020-2021

| | | | | | |
|--|------------------------------------|--|---|--|--|
| EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2020 | CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO | I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano | I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad | I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano |
| | 75,6 | 72,7 | 88,7 | 77,5 | 55,7 |

| | | | | | |
|--|------------------------------------|--|---|--|--|
| EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2021 | CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO | I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano | I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano | I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad | I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano |
| | 83,1 | 81,4 | 87,8 | 84,3 | 59,9 |


7.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO

| AUTOEVALUACIÓN MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN | | | | |
|--|------|------|------|------|
| AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| | 47,4 | 63,9 | 76,7 | 81,6 |



modelo integrado
de planeación
y gestión

| RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO | | | |
|--|----|---|----|
| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | | | |
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 82 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 86 |
| | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 80 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 77 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 88 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 80 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 79 |
| | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 78 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 83 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 80 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 83 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 84 |
| | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 82 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 80 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 81 |
| | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 80 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento | 79 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 79 |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 17 |

INGRESO


- Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
- Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor
- Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad

DESARROLLO

- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
- Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo, se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.
- Elaborar el plan institucional de capacitación incluyendo los siguientes temas: gestión de las tecnologías de la información, innovación, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información.
- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: Incentivos para los gerentes públicos, Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (no pecuniarios)
- Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor
- 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.
- Controlar la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta

RETIRO

- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 18 |

7.4 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO


| AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN EN SALUD | | | | | | | | | | |
|--|---------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| GRUPO DE ESTÁNDARES | CALIFICACIÓN | | | | | | | | | |
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Gerencia del Talento Humano | 1.02 | 1.41 | 1.45 | 1.83 | 1.8 | 1.87 | 1.74 | 2.12 | 2.63 | 3.02 |
| PROMEDIO CALIFICACIÓN | Línea de base | Increment. | Increment. | Increment. | Dismin. | Increment. | Línea base | Increment. | Increment. | Increment. |
| | | 2012/2013 | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 | | 2018/2019 | 2019/2020 | 2020/2021 |

7.5 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 importante de concentración y memoria Exposición a niveles de estrés altos |

7.6 RESULTADOS PIC 2022

| PIC 2020 | PIC 2021 | PIC 2022 |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones programadas 71 de las cuales se cumplió con un 100%. • Nivel de cobertura 86% • Nivel de eficacia de las acciones de formación 96% | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones programadas 97 de las cuales se han realizado 83, obteniendo un nivel de cumplimiento del 85%. • Nivel de cobertura 64% • Nivel de eficacia de las acciones de formación 92% | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones programadas 87 de las cuales se han realizado el 100%, obteniendo un nivel de cumplimiento del 100%. • Nivel de cobertura 81% • Nivel de eficacia de las acciones de formación 95% |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 19 |

7.7 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)

7.8 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2023

Con la finalidad de establecer las necesidades del Talento Humano para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, 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.

Objetivo de la encuesta

Identificar las preferencias de los trabajadores relacionadas con actividades de Bienestar Social con el fin elaborar el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023.

Muestra

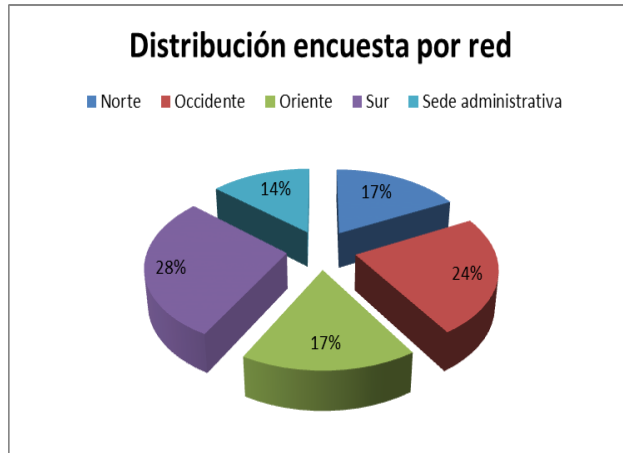
Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocó a los 492 trabajadores de planta fija y planta temporal de la entidad, obteniendo una participación del 70% de la planta de Pasto Salud E.S.E, equivalente a 344 trabajadores

Metodología del desarrollo de la encuesta

Se realiza el despliegue de la encuesta en la página web de la entidad, en el lapso del 28 de diciembre de 2022 al 13 de enero de 2023, 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 e

Incentivos. El resultado de las actividades priorizadas se encuentran relacionadas en el anexo 2 a incluir dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023.

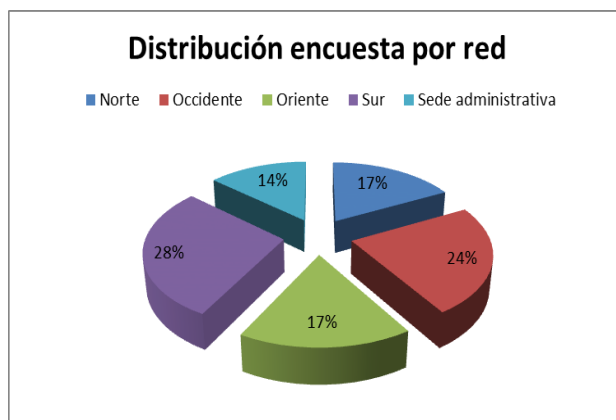
La participación por cada red es la siguiente:



| Red o sede | Número de participantes | Porcentaje |
|---------------------|-------------------------|------------|
| Norte | 60 | 17% |
| Occidente | 81 | 24% |
| Oriente | 58 | 17% |
| Sur | 98 | 28% |
| Sede administrativa | 47 | 14% |
| Total | 344 | 100% |

7.9 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2022

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, para la vigencia 2023 se utilizó como metodología el sondeo de necesidades a los diferentes líderes de procesos que desarrolla la entidad, de igual forma se aplicó una encuesta virtual, a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las acciones de formación a desarrollar dentro de la respectiva vigencia. El resultado de las temáticas priorizadas se encuentra relacionado en el anexo 1 a incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2023. La participación por cada red es la siguiente:



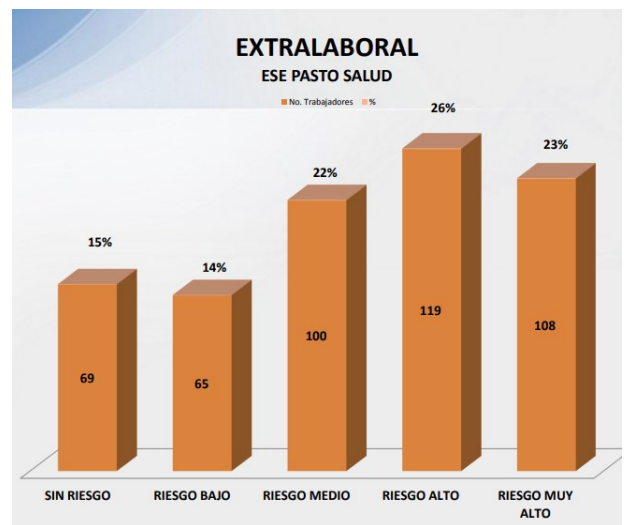
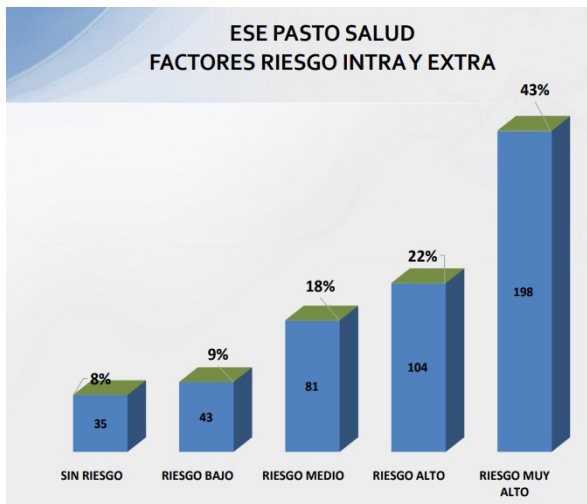
| Red o sede | Número de participantes | Porcentaje |
|---------------------|-------------------------|------------|
| Norte | 60 | 17% |
| Occidente | 81 | 24% |
| Oriente | 58 | 17% |
| Sur | 98 | 28% |
| Sede administrativa | 47 | 14% |
| Total | 344 | 100% |

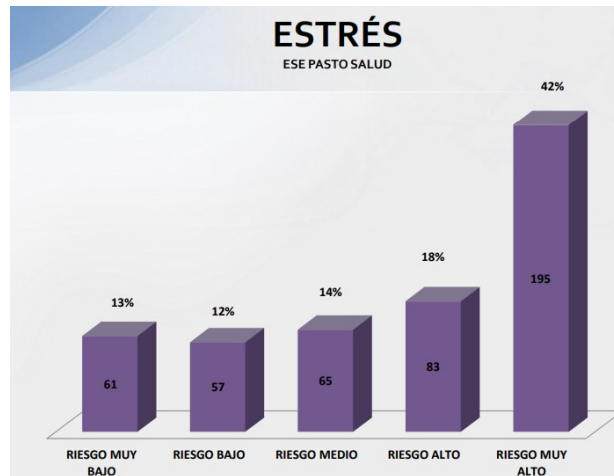
7.10 BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Se aplicó en el año 2019 la batería de instrumentos para la evaluación del riesgo psicosocial, de acuerdo a los lineamientos de la Resolución 2646 del 2008, en la cual se obtuvieron los siguientes resultados a nivel general:

| ANÁLISIS GENERAL DE LA EMPRESA | |
|--|-------------|
| Nivel de Riesgo TOTAL PSICOSOCIAL | ALTO |
| Nivel de Riesgo Psicosocial INTRALABORAL | ALTO |
| Nivel de Riesgo Psicosocial EXTRALABORAL | ALTO |
| Nivel de Riesgo Psicosocial Estrés | ALTO |

Factores de riesgo intra y extra laboral y estrés:





De acuerdo a los datos anteriores, las necesidades de acuerdo del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial para evitar las consecuencias de exposición a factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- Capacitaciones o talleres en gestión del estrés, manejo de emociones, organización del tiempo y ley 1010 del 2066 (acoso laboral) para el personal administrativo y para el personal misional manejo de duelo, comunicación asertiva, manejo y gestión del estrés, primeros auxilios psicológicos.
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial
- Actualización programa vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial de acuerdo a resultados

8 ARTICULACION CON LOS PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El plan estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección, vinculación, y orientadas bajo los planes de gestión como son: el Programa de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se establecen los planes para la vigencia 2023 los cuales tienen como objetivo integrarse con el Plan Estratégico de Talento Humano, siendo CINCO (5) planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano así:

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 23 |

8.1 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 trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

Objetivo: Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores 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.

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.

8.2 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.


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.

Alcance: El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2022 se aplica a toda la planta de personal vigente que hace parte de Pasto Salud E.S.E.

8.3 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.

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

| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 24 |

colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

Alcance: Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, el personal de planta permanente, temporal y contratistas de Pasto Salud E.S.E.

8.4 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 Pasto Salud E.S.E.

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


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.

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

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

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


| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 25 |

9 ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR | PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN GETH |
|--|---|
| RUTA DE LA FELICIDAD <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio Laboral-personal • Incentivos- Salario Emocional • Innovación con pasión | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar Social e Incentivos - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo - Plan Institucional de Capacitaciones - Código de Integridad - Modelo de Transformación Cultural |
| RUTA DE CRECIMIENTO <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de Liderazgo • Cultura de Bienestar del TH • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen | <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de Transformación Cultural - Plan Institucional de Capacitaciones - Evaluación de Desempeño - Evaluación de competencias laborales |
| RUTA DE SERVICIO <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de servicio a los usuarios • Cultura que genere logro y bienestar | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar Social e incentivos - Programa de Humanización - Modelo de Transformación Cultural |
| RUTA DE CALIDAD <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer “siempre las cosas bien” • Cultura de la calidad y la integridad | <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de Transformación Cultural - Código de Integridad - Manual de Funciones y Competencias Laborales - Evaluación de desempeño - Evaluación de Competencias Laborales - Plan Institucional de Capacitaciones |
| RUTA DE ANALISIS DE DATOS <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo al talento • Entendimiento a personas a través del uso de datos | <ul style="list-style-type: none"> - Plan de Bienestar Social e incentivos - Plan Institucional de Capacitaciones - Nomina de personal - Tramites de situaciones administrativas - Selección y Vinculación del personal - Historias Laborales- SIGEP II |

10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

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.

| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 26 |


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.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes de talento humano como son: el, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos y Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores 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.

| CICLO | ESTRATEGIA | ESTRATEGIA | PLAN Y/O PROCEDIMIENTO | RUTA DE LA FELICIDAD | DATOS | RESPONSABLE |
|------------|--|---|--|---|--|--|
| PLANEACIÓN | Fortalecer la planeación del talento humano, conforme a las necesidades actuales de la Empresa | Gestionar la aplicación de estudio de cargas laborales en la Empresa | Planeación del talento humano Plan de Previsión de Talento Humano | Ruta de Análisis de Datos | PAMEC MIPG | Equipo Directivo |
| | | Gestionar la vinculación de personas con discapacidad, a través de las diferentes formas de vinculación a la Empresa. | selección y vinculación del personal Manual de Funciones y Competencias | Ruta de Crecimiento | MIPG | Gerencia Asesora de Talento Humano |
| | | Analizar la viabilidad de modificación de la planta de personal, incluyendo el perfil de conductor de ambulancia | Planeación del talento humano Plan de Previsión de Talento Humano Plan de Cargos | Ruta de Análisis de Datos | PAMEC MIPG | Gerencia Asesora de Talento Humano Junta Directiva |
| INGRESO | Fortalecer la vinculación de los trabajadores, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales | Cubrir las vacantes de planta permanente de acuerdo a la normatividad vigente y a las necesidades establecidas por la organización. | Procedimiento de selección y vinculación del personal | Ruta de la Felicidad | MIPG | Profesional Universitario Abogado Técnico nomina |
| | | Gestionar ante la CNSC la aplicación del concurso de méritos | Plan de Previsión de Talento Humano | Ruta de Análisis de Datos | MIPG | Asesor de Talento Humano |
| | | Contar con la trazabilidad electrónica SIGEP II de la historia laboral de cada servidor | Procedimiento de Historias Laborales SIGEP II | Ruta de Análisis de Datos | MIPG | Técnico Talento Humano Apoyo Abogado Contratista |
| | | Fortalecer el proceso de inducción general del personal a través de la actualización la plataforma Moodle y el acompañamiento permanente por parte del Grupo de Gestión | PIC Método de inducción y reinducción Plataforma Moodle | Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad | Encuesta clima organizacional PAMEC | Profesional Universitario Psicólogo |



| | | | | | | |
|-------------------|---|---|--|--|---|--|
| | | de Talento Humano | | | | |
| | | Fortalecer el proceso de reinducción del personal a través de la suscripción de planes de mejora individual cuando se requiera en aras de garantizar la adecuada continuidad de las labores y cultura de la organización | PIC Método de inducción y reinducción Plataforma Moodle | Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad | Encuesta clima organizacional MIPG | Profesional Universitario Psicólogo |
| DESARROLLO | Fortalecer las competencias con el fin de contar con un talento humano competente, proactivo y altamente calificado | Fortalecer el proceso de capacitaciones de los trabajadores retornando a la modalidad presencial de capacitaciones | PIC Método de capacitaciones Plataforma Moodle | Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad | Encuesta clima organizacional MIPG Plan de Desarrollo | Profesional Universitario Psicólogo |
| | | Fortalecer el proceso de adherencia del conocimiento de las capacitaciones a través de la aplicación de la evaluación casuística (razonamiento basado en casos) | Plan Institucional de Capacitaciones Método Pedagógico de capacitaciones Plataforma Moodle | Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad | Encuesta clima organizacional MIPG Plan de Desarrollo | Profesional Universitario Psicólogo |
| | | Fortalecer el proceso de adherencia del conocimiento de las capacitaciones con el uso de herramientas pedagógicas tecnológicas con el fin de hacer más dinámicas las acciones de formación. | Plan Institucional de Capacitaciones Método Pedagógico de capacitaciones Plataforma Moodle | Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad | Encuesta clima organizacional MIPG Plan de Desarrollo | Profesional Universitario Psicólogo |
| | Fortalecer la permanencia del personal a través de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos | Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, y otras formas de reconocimiento para los demás servidores | Plan de Bienestar Social e Incentivos | Ruta de la felicidad | Encuesta clima organizacional MIPG | Comité de Bienestar Social |
| | | Gestionar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad de manera oportuna | Tramite de situaciones administrativas | Ruta de la felicidad | MIPG | Profesional Universitario Abogado |
| | | Gestionar talleres enfocados al desarrollo de las habilidades de comunicación entre Directivos, trabajadores y usuarios | Clima organizacional Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de Trabajo en SST | Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento | Encuesta clima organizacional Plan de Desarrollo | Profesional SGSST Profesional Universitario Psicólogo |
| | Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de los trabajadores | Adelantar inspecciones físicas a los puestos de trabajo de los servidores, identificando necesidades de ambiente fisicoseguro (ergonomía), contaminación auditiva, ventilación, para su intervención por parte de ambiente físico | Plan de Trabajo en SST Plan de Mantenimiento Hospitalario | Ruta de la felicidad | Encuesta clima organizacional | Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST Jefe oficina de planeación |

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 28 |

| | | | | | | |
|---------------|--|--|--|--|---------------------------------------|---|
| | | Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL. | Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de Trabajo en SST | Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento | MIPG | Profesional SGSST Profesional Universitario Psicólogo |
| | | Consolidar las Estadísticas de la información de las situaciones administrativas del talento humano | Tramite de situaciones administrativas | Ruta de Análisis de Datos | MIPG | Profesional Universitario - Nomina |
| RETIRO | Fortalecer la gestión del conocimiento | Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje. | Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal | Ruta del crecimiento | MIPG Encuesta clima organizacional | Profesional Universitario- Psicólogo |


| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 29 |

11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 |
|--|----------------------|------------------------------------|
| 1. Plan de Bienestar Social e Incentivos. | Trimestral | 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 |
| 6. Plan de Acción Matriz GETH MIPG | Semestral | Grupo de Gestión de Talento Humano |

| | | | | |
|---|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 30 |

12 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

| | | | | |
|--|------------------------------------|--------|---------|-----|
|  | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 31 |

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.

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 tienen 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 ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | |
| | FORMULACION | CODIGO | VERSION | PAG |
| | GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PL-PTH | 9.0 | 32 |

13 BIBLIOGRAFÍA

- LEY 909 DE 2004
- Decreto Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto Reglamentario 648 de 2017
- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional- Pasto Salud E.S.E.
- Lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano- DAFP

Fin del documento.

ELABORADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
Asesora Talento Humano

REVISADO POR:

JOSE ANDRÉS CHAVES PAZ
Secretario General

APROBADO POR:

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
Gerente