



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO


PASTO SALUD E.S.E

NIT.900091143-9

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO

ENERO 2024

 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
2024


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	3

TABLA DE CONTENIDO

RESOLUCIÓN 081 DEL 26 DE ENERO DEL 2024.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
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 DIAGNÓSTICO- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO	14
7.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2023	14
7.2 RESULTADOS FURAG 2020-2021-2022	15
7.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO	15
7.4 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	17
7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	17
7.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL	17
7.7 RESULTADOS PIC 2023	18
7.8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2021-2024	18
7.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2023	19
7.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2023	19
8 PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	20
8.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	20
8.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO	20
8.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC	20
8.4 PLAN DE VACANTES	21
8.5 PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
9 ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	22
10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023	23
11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
12 GLOSARIO	28
13 BIBLIOGRAFÍA	30



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



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
8.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062

GERENCIA

RESOLUCIÓN No.0081
(26 de enero de 2024)

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E para la vigencia 2024"

El Gerente (e) 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 2024 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 las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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



RESOLUCIONES

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

Que en vista de lo anterior, mediante reunión del 25 de enero de 2024 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 2024.

Que en merito expuesto,


RESUELVE

- ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2024 conforme a la parte motiva del presente proveído.
- ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan Estratégico del Talento Humano 2024, 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


SEBASTIÁN GRANJA ORDOÑEZ
Gerente (E)


Proyecto: Angèle 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	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
11.0	Actualización al Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E 2024			X	Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 081 del 26 de enero de 2024
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. 073 del 24 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 diagnostico, 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 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 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

Diseñar estrategias para el grupo de interés talento humano de Pasto Salud E.S.E para cada una de las etapas 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.

	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 2023

CONSOLIDADO POR AÑO 2013 - 2023										
CATEGORIAS	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Esfuerzo
1. Orientación organizacional:	85%	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%	95%	1%
2. Gestión estratégica del talento humano:	46%	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%	89%	1%
3. Estilo de dirección:	57%	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%	91%	5%
4. Comunicación e integración:	32%	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%	91%	1%
5. Trabajo en equipo:	52%	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%	93%	2%
6. Capacidad profesional	80%	79%	84%	94%	99%	96%	97%	96%	96%	0%
7. Medio ambiente físico:	51%	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%	88%	-1%
8. Austeridad Combate a la Corrupción	64%	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%	0%
TOTAL	58%	67%	77%	93%	95%	91%	92%	91%	92%	1,48%

MEDICIÓN INDICADOR eNPS 2023	
Trabajadores Promotores	78,67%
Trabajadores Pasivos	18,67%
Trabajadores Detractores	2,67%

FÓRMULA DE MEDICIÓN
Promotores – Detractores / Número total de trabajadores Encuestados x 100

RESULTADO INDICADOR Enps 2023
Escala entre -100 a 100
76
<i>Cuando el eNPS es superior a 0 el resultado es favorable. El Indicador está alcanzando el limite superior positivo demostrando que los trabajadores se encuentran altamente satisfechos en Pasto Salud E.S.E y leales a la Empresa, por cuanto recomiendan trabajar en la misma.</i>

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

7.2 RESULTADOS FURAG 2020-2021-2022

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

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2022	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
	91,9	91,7	96,7	90,7	85,7

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

7.4 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

GRUPO ESTÁNDARES	AÑO 2018	AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
GERENCIA TALENTO HUMANO	1,74	2,12	2,8	3,20	3,27


7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

NIVEL DE DESEMPEÑO	VIGENCIAS	
	2019-2020	2020-2021
Muy Alto	6	13
Alto	16	12
Aceptable	13	10
Bajo	4	4
TOTAL	100%	100%
No. de Evaluados	39	39

NIVEL DE DESEMPEÑO	VIGENCIAS	
	2021-2022	2022-2023
Sobresaliente	16	16
Satisfactorio	19	18
Insatisfactorio	0	0
TOTAL	100%	100%
Total a evaluar	37	37
No. de Evaluados	35	34
Total Evaluados periodo	94.59%	91%
No de no evaluados *	2	3
Total de no evaluados	5.41%	9%

7.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL

MATRIZ DE PELIGROS	
CLASE	DESCRIPCIÓN
Biológico	Exposición a agentes biológicos

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

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

7.7 RESULTADOS PIC 2023


PIC 2020	PIC 2021	PIC 2022	PIC 2023
<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 87, obteniendo un nivel de cumplimiento del 100%. • Nivel de cobertura 81% • Nivel de eficacia de las acciones de formación 95% 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones programadas 120 de las cuales se han realizado 118, obteniendo un nivel de cumplimiento del 98%. • Nivel de cobertura 80% • Nivel de eficacia de las acciones de formación 86%

7.8 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)

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

7.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2023

Con la finalidad de establecer las necesidades del Talento Humano para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, 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 2024.

Muestra


Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 501 trabajadores de planta de la entidad y se valida con el 70% (352) de participación del personal de planta de Pasto Salud E.S.E.

Metodología del desarrollo de la encuesta

Se realiza el despliegue de la encuesta en la página web de la entidad, en el lapso del 02 de enero de 2024 al 19 de enero de 2024, 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 2024.

7.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2023

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de la Empresa Social del Estado PASATO SALUD ESE, para la vigencia 2024 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 2024.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	20

8 PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2024 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:

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 los objetivos y las metas institucionales de la Empresa.

Alcance: El Plan de Previsión de Talento Humano para la vigencia 2024 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 trabajadores.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	21

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 trabajadores.

Alcance: Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, 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	22

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

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

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.

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.

Mediante la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

CICLO	ACTIVIDAD	PLAN Y/O PROCEDIMIENTO	RUTA DE LA FELICIDAD	VARIABLE	RESPONSABLE
PLANEACIÓN	Determinar los requerimientos y disponibilidad de talento humano, con base en los servicios a ofertar, con el fin de atender las necesidades derivadas de la prestación de servicios de salud.	Planeación del talento humano Plan de Previsión de Talento Humano	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Equipo Directivo
	Identificar los cargos que se encuentran disponibles detallando perfiles, requisitos, cantidades, etc., para ser provistos dentro del plan de cargos aprobado y acorde con la estructura organizacional.	Plan Anual de Vacantes Manual de Funciones y Competencias	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Asesora de Talento Humano
	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	Servidores que saben lo que hacen	Técnico Talento Humano Profesional Universitario Abogado
INGRESO	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	Equilibrio de Vida	Profesional Universitario Abogado
	Gestionar ante la CNSC la aplicación del concurso de méritos	Plan de Previsión de Talento Humano	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Asesor de Talento Humano




	Contar con la trazabilidad electrónica SIGEP II de la historia laboral de cada servidor, administrar y custodiar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Procedimiento de Historias Laborales SIGEP II	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Talento Humano Apoyo Abogado Contratista
	Administrar y custodiar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Procedimiento de Historias Laborales SIGEP	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Talento Humano
DESARROLLO	Contar con información 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.	Evaluación de Desempeño Evaluación de Competencias Laborales	Ruta de la Felicidad Ruta de Crecimiento	Salario Emocional Servidores que saben lo que hacen	Profesional Universitario Abogado
	Continuar con la implementación de la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	PIC Método de inducción y reinducción Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Continuar con la estrategia de reinducción a todos los servidores, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	PIC Método de inducción y reinducción Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación integrando las necesidades de los servidores.	PIC Método de capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación integrando las necesidades de los servidores, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera.	Plan Institucional de Capacitaciones Método Pedagógico de capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo Secretario Talento Humano
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación industria 4.0, e incluirlo PIC.	Plan Institucional de Capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento	Servidores que saben lo que hacen	Profesional Universitario Psicólogo
	Ejecutar el Instrumento de evaluación competencias laborales para servidores provisionales y vinculados a planta temporal, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	Evaluación de Competencias Manual de funciones y Competencias	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Abogado
	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	MIPG Integridad Modelo de Transformación cultural	Ruta de la Calidad	Cultura de la calidad y la integridad	Profesional Universitario Psicólogo
	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	MIPG Integridad Modelo de Transformación cultural	Ruta de la Calidad	Cultura de la calidad y la integridad	Profesional Universitario Psicólogo
	Programar actividades de esparcimiento e integración dentro del plan de bienestar social	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Comité de Bienestar Social
	Motivar la postulación para reconocimiento de incentivo (no pecuniario) para los equipos de trabajo	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Comité de Bienestar Social

Promover el uso de la bicicleta otorgando los incentivos contemplados en la Ley	Plan de Bienestar Social e Incentivos Tramite situaciones administrativas	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Jefes inmediatos Profesional Abogado
Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Comité de Bienestar Social
Llevar a cabo el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad de manera oportuna	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Profesional Universitario Abogado
Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Salario Emocional Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Adelantar inspecciones físicas a los puestos de trabajo de los servidores.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad	Entornos físicos	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad	Entornos físicos	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Difundir ampliamente la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas	Plan de Trabajo en SST	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Promover hábitos y estilos de vida saludable	Programa de estilos de vida saludable	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Salario Emocional Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales, con el fin de apoyar su tratamiento con las medidas administrativas necesarias.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Equilibrio Laboral- personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
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	Innovación con pasión Equilibrio Laboral- personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Desarrollar acciones de prevención del acoso laboral y sexual	Plan de Trabajo en SST Manual de Convivencia	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Equilibrio Laboral- personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Tramite de situaciones administrativas nomina de personal	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Administrativo - Nomina
Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Profesional Universitario Abogado
Determinar los lineamientos para gestionar la implementación gradual del programa servimos en la entidad	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Profesional Universitario - Abogado



	Determinar los lineamientos para la implementación gradual de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salario Emocional	Profesional Universitario - Abogado
	Consolidar las novedades de las situaciones administrativas del talento humano	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Administrativo-Nomina
RETIRO	Realizar un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano	Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional Universitario- Psicólogo
	Incluir actividades en el Plan de Retiro de Personal, de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan	Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional Universitario- Psicólogo
	Incluir actividades en el plan de Retiro de personal, de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional	Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional Universitario- Psicólogo


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	27

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

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

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	29

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 tiene una vigencia determinada.

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

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

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.

ACTUALIZADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
Asesora Talento Humano

REVISADO POR:

LEIDY MAGALY BENAVIDES BASTIDAS
Secretaria General

APROBADO POR:

SEBASTIAN GRANJA ORDOÑEZ
Gerente (E)