



# **Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.**

**Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.  
Plan de servicio y/o proceso: PLAN ESTRATEGICO DE  
TALENTO HUMANO**

 Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.	<b>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</b>  <b>Proceso:</b> Gestión del talento humano <b>Subproceso:</b> Administración del Talento Humano <b>Plan de servicio y/o proceso:</b> PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	<b>Código</b>	A-TH-TH-PS-01
		<b>Fecha</b>	2024-12-23
		<b>Versión</b>	1

<b>Estratégico</b>	<b>Misional</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Evaluación y control</b>
--------------------	-----------------	--------------	-----------------------------

## OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la gestión estratégica del talento humano aplicada al ciclo de vida de los colaboradores del Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado, con miras a fortalecer sus capacidades, competencias, motivación y calidad de vida.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional Integral de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos institucionales para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los colaboradores.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.

## ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano del Regional de Sogamoso ESE, inicia con el diagnóstico que incluye la caracterización y la identificación de necesidades estratégicas y su análisis, continua con la gestión a realizar a través de la planeación y articulación con las rutas de creación de valor y finaliza con la evaluación y seguimiento. Aplica para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, contratistas y colaboradores acorde a la normativa vigente.

## RESPONSABLES

- Proceso Talento Humano

## MARCO LEGAL Y/O TEÓRICO

### 1. Normatividad

<b>NORMA</b>	<b>OBJETO</b>	<b>ARTICULO</b>	<b>FUENTE</b>
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea EL Sistema Nacional de Capacitación y el estímulo para el estado colombiano	Todo	Presidencia de la Republica
Ley 909 de 2004	Es expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones	Todo, en especial el art. 15 que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades	Congreso de la Republica
Decreto No. 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores Públicos	Todo	Presidencia de la Republica
Ley 1527 de 2012	Establece un marco general para la libranza o descuentos directo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la Republica
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)	Todo	Presidencia de la Republica
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector trabajo	Todo	Ministerio de Trabajo
Ley 1821 de 2016	Modifica la edad de retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años)	Todo	Congreso de la Republica
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del sector trabajo	Todo	Ministerio de Trabajo
Ley 2016 de 2020	Adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la Republica
Ley 1960 de 2019	Modificatoria de la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998 y de dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la Republica
Ley 2013 de 2019	Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de rentas y el registro de los conflictos de interés	Todo	Congreso de la Republica
Circular 0009 de 2020	Evaluación del desempeño Laboral) periodo de prueba y anual) y lista de elegibles. Decreto legislativo 491 de 2020	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil

## 2. Marco estratégico

### Datos de la Entidad

- **Nombre:** Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado creado mediante Ordenanza No. 028 del 16 de agosto de 1999
- **Naturaleza:** Entidad Pública Descentralizada del Orden Departamental con autonomía administrativa y financiera de la Gobernación de Boyacá
- **Objeto Social:** Institución prestadora de servicios de salud de mediana complejidad Integral
- **Centro de referencia** - Sub-Red 8 Sugamuxi.

#### a). - Misión.

"El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. es una institución prestadora de servicios de salud que trabaja permanentemente por preservar, mantener y recuperar la salud de sus usuarios mediante la aplicación de un Modelo de Atención Integral, fundamentado en la humanización, la calidad de servicio, el mejoramiento continuo, la gestión del riesgo y la responsabilidad social, con el fin último de alcanzar la satisfacción y confianza de los usuarios y sus familias."

#### b). - Visión.

Para el año 2030 el Hospital Regional de Sogamoso se consolidará como una institución moderna, sostenible financieramente y reconocida a nivel departamental por ofrecer servicios integrales centrados en el usuario y su familia con excelencia clínica, calidad humana e innovación."

### DEFINICIONES

**Abstinencia:** una condición caracterizada por cambios conductuales, fisiológicos y cognitivos causados por una reducción repentina o el cese de la ingesta de sustancias después de un período prolongado de ingesta intensa; generalmente ocurre en asociación con trastornos por uso de sustancias

**Accesibilidad:** Es la posibilidad que tiene el usuario de utilizar los servicios de salud que le garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Accesibilidad: Según Comes, Solitario y Garmus (2006) la accesibilidad es la forma de acercamiento de los servicios a la población, entendido como un problema de la oferta, por lo cual desde esta óptica es necesario eliminar las barreras existentes en esa materia a fin de concretarla. Su aportación es que incluye barreras administrativas, por la dificultad de la organización misma, esto es, por los horarios de atención o los turnos. En el Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado cuenta con diferentes canales de comunicación para la población con enfoque diferencial y sus familias, a fin de que accedan de manera oportuna para garantizar una atención integral desde los múltiples servicios ofertados, minimizando de manera asertiva las barreras que se originan en el área de la salud; para ello, se describe los medios de acceso: de forma presencial

**Abandono de la realización personal:** Esto se manifiesta en el progresivo retiro de todas las actividades que no sean las laborales vinculadas con las actividades que generaron el estrés crónico. Comienza a generarse pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente apartamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creando una especie de autorreclusión y aislamiento. Los demás comienzan a percibirlo/a como una especie de fanático depresivo y hostil.

**Abuso:** Es el uso indebido de drogas o medicamentos con fines no médicos.

**Abuso de sustancias:** Modelo desadaptativo de uso de sustancias psicoactivas caracterizado por un consumo continuado, a pesar de que el sujeto sabe que tiene un problema social, laboral, psicológico o físico, persistente o recurrente, provocado o estimulado por el consumo recurrente en situaciones en las que es físicamente peligroso.

**Accesibilidad Web:** Significa que personas con algún tipo de discapacidad van a poder hacer uso de la Web. En concreto, al hablar de accesibilidad Web se está haciendo referencia a un diseño Web que va a permitir que estas personas puedan percibir, entender, navegar e interactuar con la Web, aportando a su vez contenidos.

**Bienestar Social o Laboral:** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

**Capacitación:** Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

**Gestión del Talento Humano:** Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. También se entiende como el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro

**Planeación Estratégica:** Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

**Programa Estratégico de Talento Humano:** Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional, el éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

**Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como 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.

**SG-SST:** es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

## DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

### 1. Organización de la Entidad

El Hospital Regional de Sogamoso se transformó en Empresa Social del Estado mediante la Ordenanza No. 028 del 17 de agosto de 1999, del Departamento de Boyacá como Entidad pública del orden departamental, entidad descentralizada de categoría especial, dotada de personería jurídica, con patrimonio y autonomía administrativa, adscrita a la Secretaria de Salud de Boyacá e integrante del Sistema Seccional de Seguridad Social en Salud el Departamento y sometida al régimen jurídico previsto en el Capítulo III, Artículo 194 y 195 de la Ley 100 de 1993, y sus decretos reglamentarios.

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 008 del 10 de agosto de 2020, el plan de cargos vigente para el año 2024 cuenta con una planta de personal de 81 cargos, de los cuales se encuentran provistos 26, vacantes 55 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

**Tabla 1. Planta de personal en el Hospital Regional de Sogamoso ESE**

<b>PLANTA</b>			
<b>Nivel Directivo</b>			
<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>No. DE CARGOS</b>
Gerente	85	22	1
Subgerente Administrativo y Financiero	90	12	1
Subgerente Científico	90	12	1
<b>Nivel Asesor</b>			
Asesor Control Interno	105	12	1
<b>Nivel Profesional</b>			
Profesional Especializado Área Salud	242	9	1
Médico Especialista	213	53	3
Médico General	211	48	1
Enfermera	243	37	4
Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	237	31	1
Profesional Universitario Área Salud (Bacterióloga)	237	29	2
Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	217	21	2
Profesional Servicio Social Obligatorio (odontólogo)	217	14	1
Profesional Servicio Social Obligatorio (enfermero)	217	6	1
Profesional Universitario	219	25	1
Profesional Universitario (Talento Humano)	219	40	1
Profesional Universitario (Presupuesto)	219	40	1
Profesional Universitario (Contadora)	219	40	1
Almacenista General	215	35	1
Tesorero	201	35	1
<b>Nivel Técnico</b>			
<b>Nivel Asistencial</b>			
Auxiliar Administrativo	407	25	3
Auxiliar Administrativo	407	10	3
Secretaria	440	25	3
Auxiliar Área Salud	412	23	39
Auxiliar Área Salud	412	15	1
Auxiliar Área Salud	412	9	4
<b>Trabajador Oficial</b>			
Técnico Operativo	314	14	1
Auxiliar Servicios Generale	470	7	1

Fuente: Oficina Talento Humano

**Tabla 2. Cargos provistos de la planta de personal en el Hospital Regional de Sogamoso ESE**

Tipo de Vinculación	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Periodo Fijo	1	1	4	0	0	6
Carrera Administrativa	0	0	1	0	5	6
Provisionales	0	0	6	0	3	9
Libre nombramiento	2	0	2	0	0	4
Trabajador Oficial	0	0	0	1	0	1
Empleos por Proveer	0	0	9	0	46	55

Fuente: Oficina Talento Humano

Estableciendo las necesidades de personal en los diferentes servicios, el Hospital Regional de Sogamoso cuenta con un total de 834 colaboradores vinculados a través de las diferentes modalidades de contratación:

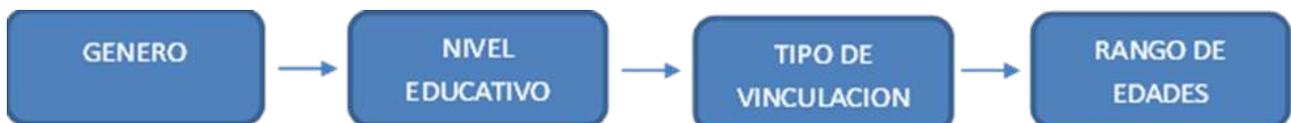
**Tabla No 3. Personal Vinculado con Operador Externo.**

Operador Externo	Personal Asistencial	Personal Administrativo	Total
Contratos Prestación de Servicios	106	49	155
Coresmed	17	0	17
lolavorando SAS	385	76	461
EST Servitemporales SAS	0	93	93
MSD Distriservi SAS	0	37	37
Suministros y servicios Tony Sumiservi SAS	0	14	14
Rx digital IPS SAS	13	5	18
Seguridad Oriental Ltda	0	15	15
Grupo Empresarial Vinculamos	0	4	4
Rubén Ospina	0	5	5
Cuidado Prenatal Boyacá	1	0	1
Medinova	1	0	1
Grupo Abba (Patología)	2	2	4
Cardiop	2	0	2
Centro Vascular de Boyacá CVBD	2	0	2
Unidad Urológica Diagnóstica	5	0	5

Fuente: Oficina Talento Humano

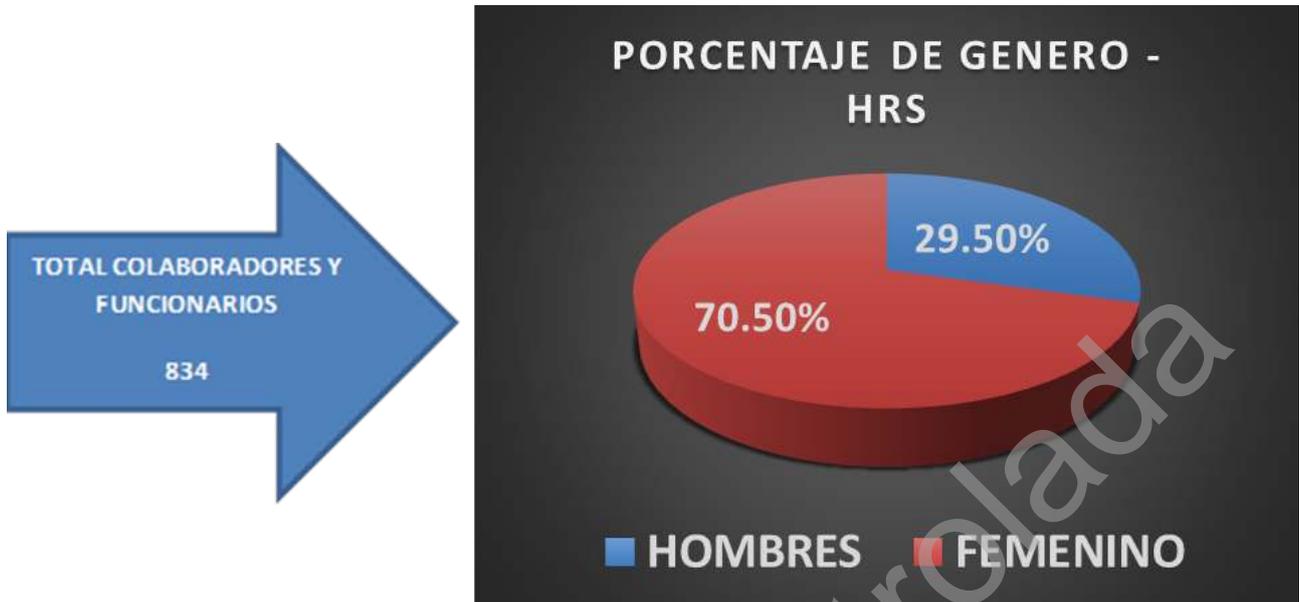
## 2. Caracterización del Cliente Interno

La caracterización del cliente interno se desarrolla bajo los siguientes criterios:



Para la siguiente caracterización, se tiene en cuenta los 26 cargos provisto de la planta de personal, más los 808 de trabajadores por Contrato de Prestación de servicios y trabajadores en misión para un total ochocientos treinta y cuatro (834) funcionarios y colaboradores del Hospital Regional de Sogamoso ESE.

**Ilustración 1 Cliente interno distribuido por Genero**

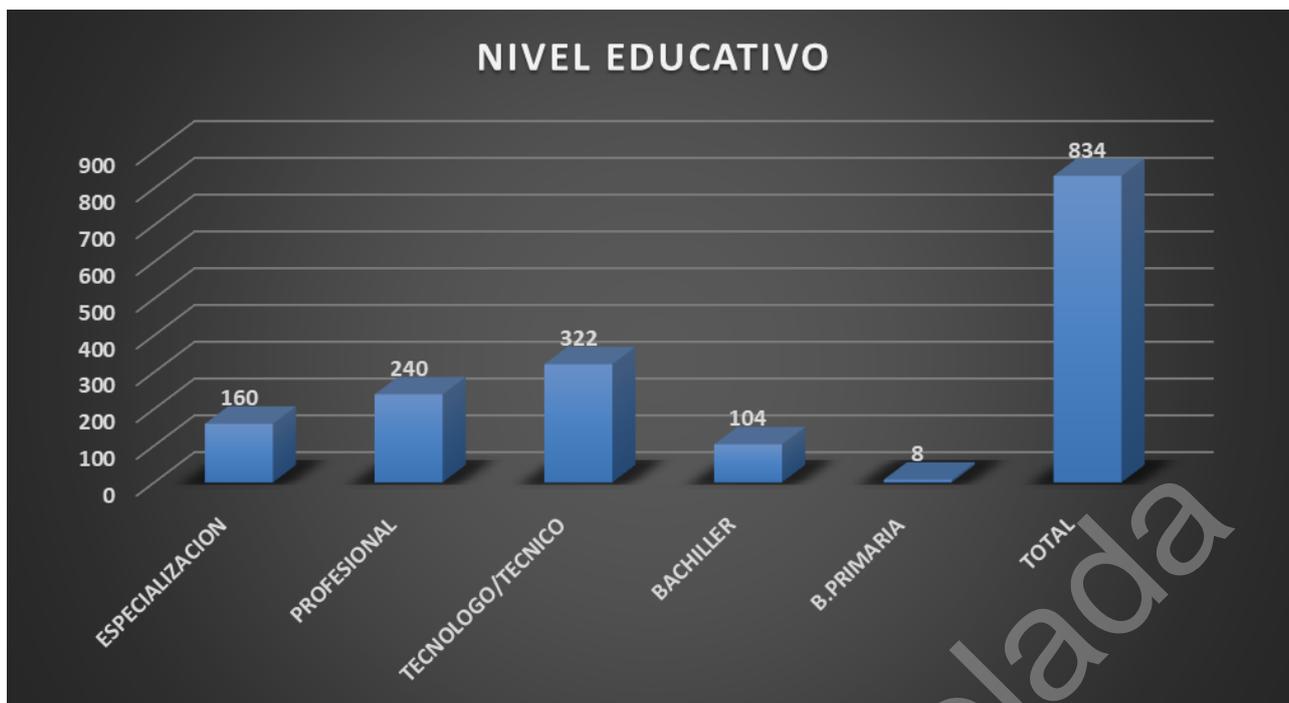


El total de funcionarios de planta y colaboradores que prestan sus servicios al Hospital Regional de Sogamoso son 834, en cuanto al género contamos con 588 mujeres que corresponde al 70.5% y el número de hombres 246 que equivale al 29.4%.

**Gráfico No. 3 Nivel Educativo**

ESPECIALIZACION	PROFESIONAL	TECNOLOGO/TECNICO	BACHILLER	B.PRIMARIA	TOTAL
160	240	322	104	8	834

**Ilustración 2 Cliente interno distribuido por Nivel Educativo**



Fuente: Oficina Talento Humano

Con respecto al nivel de educación de los funcionarios y colaboradores del Hospital Regional de Sogamoso ESE, el 38.6 % de los servidores posee formación académica con tecnológica y técnica siendo el nivel educativo más representativo, el 28.70% posee formación profesional, el 19.15% de los servidores posee formación académica con Especialización, el 12.40% como Bachiller y el 0.90% con básica primaria.

#### Planta de personal y colaboradores por edad

Rango de Edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60 y mas	Total
Personal de Planta	3	3	6	7	7	26
Colaboradores	162	354	148	121	23	808
<b>TOTAL</b>						<b>834</b>

*Ilustración 3 Cliente interno distribuido por rangos de edad*



Fuente: Oficina Talento Humano

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 30 y los 39 años cubriendo el 42.81% del total de funcionarios y colaboradores, la población con la menor presencia equivale a un 3.60% y se encuentra entre 60 y más años, con un 19.78% la población entre 20 y 29 años, con un 18.47% se encuentra la población entre 40 y 49 años y el restante 15.35% entre 50 y 59 años.

**Ilustración 4 Cliente interno distribuido por Tipo de Vinculación**



Fuente: Oficina Talento Humano

Por tipo de vinculación se encuentra de la siguiente manera

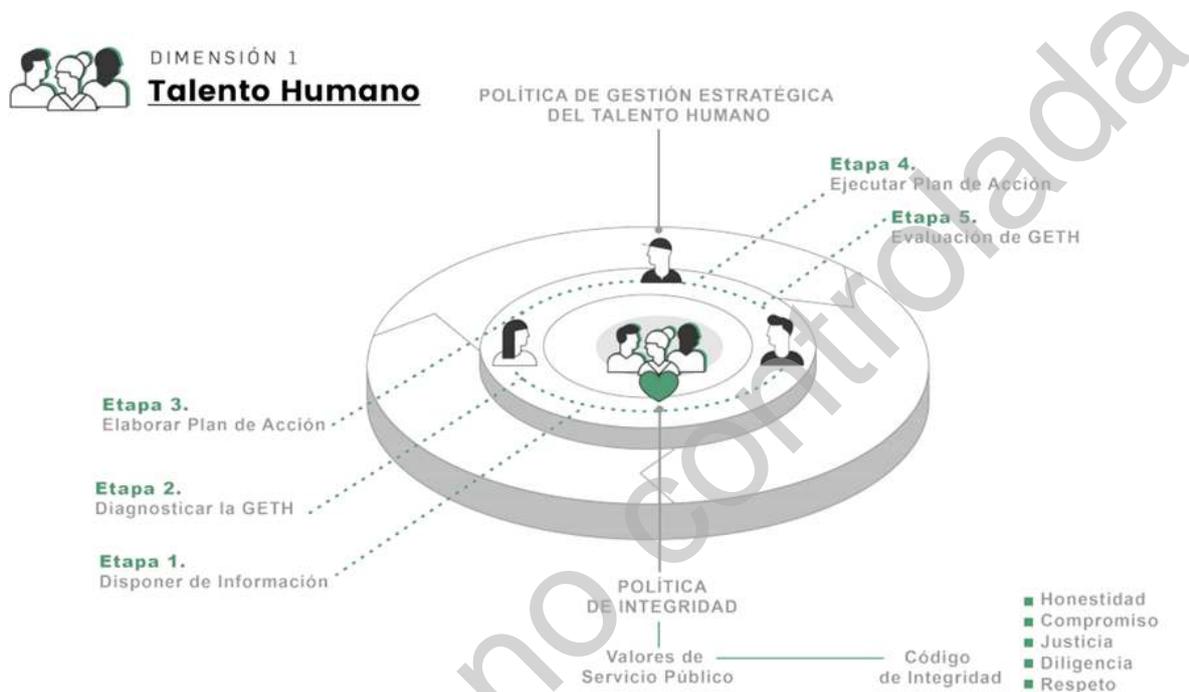
Trabajadores en misión 677 que equivale a un 81.17% del total de trabajadores, Por contrato de prestación de servicios 131 que corresponde a un 15.7% y el restante funcionarios de planta 26 que representa un 3.1%

### 3. Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano - Humano - GETH (MIPG)

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado, bajo los lineamientos establecidos para la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

**Ilustración 5 Planeación Estratégica del Talento Humano**

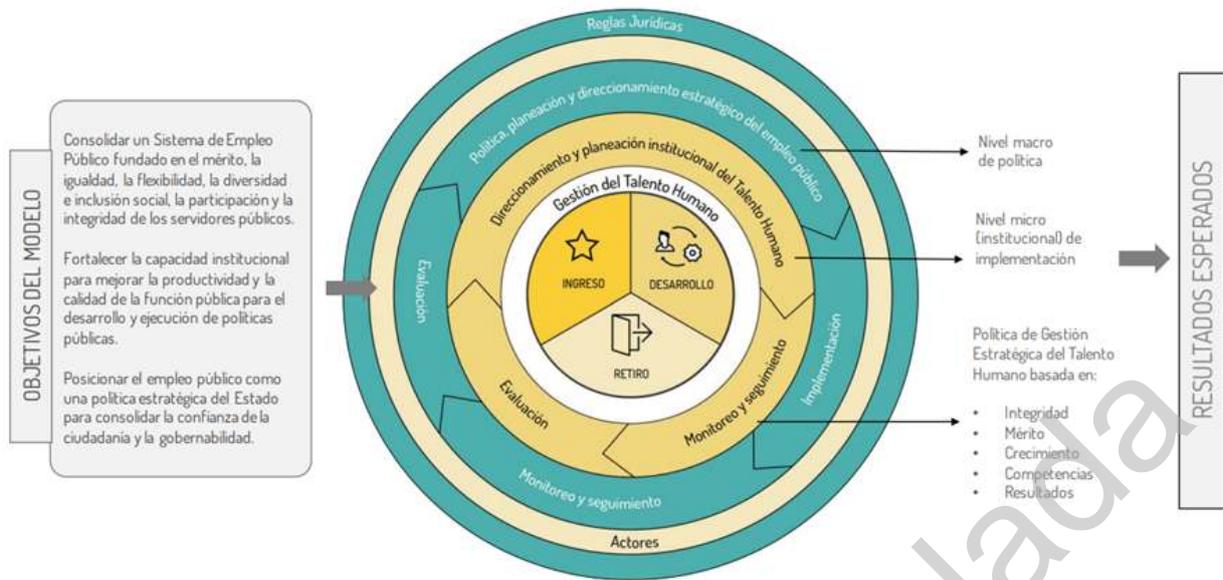


Fuente. Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público 2022

De igual manera, el Hospital Regional de Sogamoso acoge los lineamientos definidos en el “Modelo del empleo público y gestión estratégica del Talento Humano en las entidades Públicas” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el mes de febrero de 2017.

**Ilustración 6 Modelo del empleo público y Gestión estratégica del talento humano**

## Modelo de Empleo Público



Fuente. DAFP febrero - 2017

El diagnóstico situacional, es la base para tener un conocimiento aproximado del estado en el que se encuentran los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, el cual permite evidenciar los aspectos a mejorar en pro de satisfacer las necesidades de los colaboradores y cumplir con las metas de desempeño propuestas. El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado adopta la “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano”, herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es utilizada para realizar el diagnóstico situacional de la Gestión del Talento Humano. Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala:

Ilustración 5 Niveles de Madurez de la GETH

## Niveles de Madurez de la GETH



De 0 a 20, 21 a 40 o 41 a 60: La entidad está trabajando para cumplir con los mínimos establecidos por la normatividad. No ha implementado buenas prácticas. No ha contemplado algunas actividades dentro de su gestión de talento humano. Existen amplios márgenes de mejoramiento

De 61 a 80: La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad. Ha implementado prácticas exitosas. Ha contemplado actividades pertinentes dentro de su gestión de talento humano. Aún existen oportunidades de mejoramiento.

De 81 a 100: La entidad cumple con los mínimos establecidos por la normatividad y ha logrado ir mucho más allá. Ha implementado prácticas exitosas que podrían replicarse en otras entidades. La GETH funciona de manera óptima.

Fuente: Guía de gestión estratégica del talento humano - GETH en el sector público 2022

Resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano E.S.E. Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado al finalizar el año 2024, se realizó el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E una calificación de 64.4 sobre un total de 100 puntos.

**Ilustración 8 Resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano**



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	62
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	63
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	65
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	63
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	64	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	61
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

Fuente: Matriz de resultados Gestión Estratégica de Talento Humano "GETH MIPG"

Los resultados del diagnóstico se ven las siguientes graficas tomadas de la Matriz GETH del Hospital Regional de Sogamoso Empresa Social del Estado

**Ilustración 9 Calificación Total Gestión Estratégica del Talento Humano**



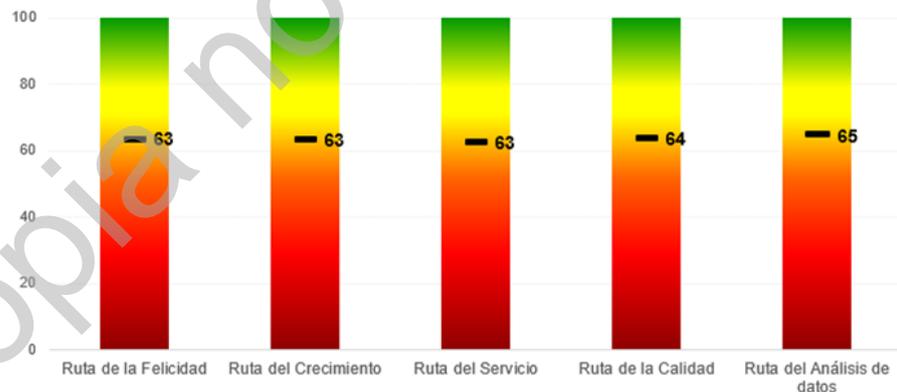
## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



Fuente: Matriz GETH MIPG

Ilustración 10 Calificación por Rutas de creación de valor.

### 4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Matriz GETH MIPG

La ruta de creación de valor con puntaje más bajo sirve como partida para el plan de acción del programa estratégico de Talento Humano del Hospital Regional de Sogamoso ESE es:

- Ruta del Servicio: Crear la cultura de la buena atención al ciudadano

Ilustración 11 Rutas de creación de valor.

## Rutas de Creación de Valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

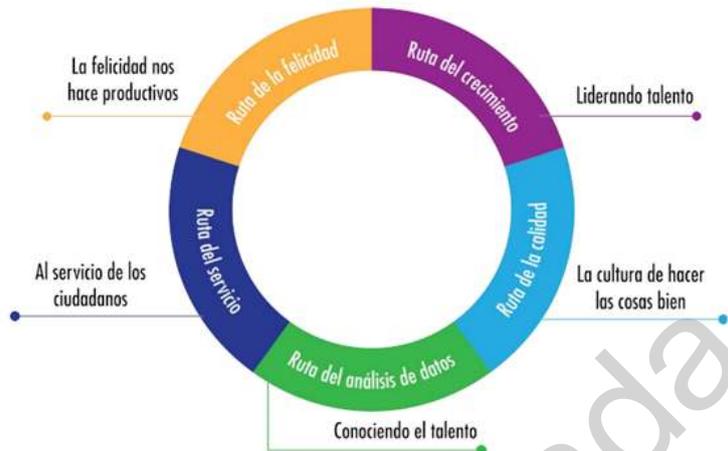
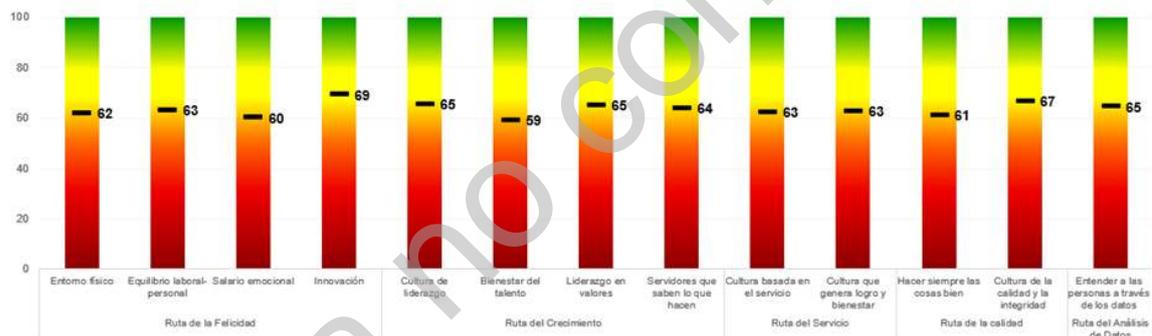


Ilustración 12 Desagregación de las rutas de creación de valor

#### 4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Matriz GETH MIPG

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. se enfocará en potenciar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico resultado de la implementación de la Matriz GETH relacionadas anteriormente, y al final de cada vigencia se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

### RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

- El presupuesto asignado para la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano será establecido, planeado y aprobado desde la Gerencia de la Institución.
- Servicio de Internet.
- Formatos de control y seguimiento.
- Herramientas técnicas y tecnológicas (Video Beam, Parlantes, Computador, software para capacitaciones virtuales).
- Auditorio dotado.

## DESARROLLO DEL DOCUMENTO

El Plan Estratégico del Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro. El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional Integral de Capacitación, Código de integridad y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.



### 1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Plan Anual de Vacantes es una herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios, información necesaria para la toma de decisiones de la alta dirección, formulación de programas y proyectos. Para el mejoramiento de la gestión organizacional.

El Plan Anual de vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Regional de Sogamoso con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, los términos de estas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la Ley 909 de 2004, establece en su artículo 15, como función de las Unidades de Personal, “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.

### 2. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los

manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

### 3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer de seguimiento de un Plan institucional de capacitación, por lo cual el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios del Hospital por medio de las capacitaciones, programas que contiene el PIC, priorizando las necesidades más indispensables para la institución. Por anterior, es preciso mencionar que la construcción el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., se desarrolla de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y capacitación de empleados públicos, de igual forma, se implementó la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los proyectos de aprendizaje en equipo. Toda la consolidación del plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales. Con el fin de identificar la priorización de las necesidades de capacitación, se desarrolla un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje.

Analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- Matriz de consolidación de necesidades, por medio del líder del área juntamente con su equipo de trabajo.
- Informes de los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año anterior.

#### 3.1. Inducción

El programa de inducción del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la institución de carácter presencial o en su defecto virtual.

#### 3.2. Re-Inducción.

El programa de re inducción del Hospital Regional de Sogamoso está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier tema, proceso, normatividad, entre otros fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Hospital de carácter presencial o en su defecto virtual.

### 4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A la luz del programa nacional de renovación de la administración pública, que se circunscribe dentro de la nueva política de gestión del talento humano y de modernización del estado, se busca concienciar a las entidades del estado de la importancia de estimular y elevar los niveles de motivación de los servidores públicos, con el fin de satisfacer sus necesidades sociales y de realización personal.

Por tal razón, el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., como entidad territorial prestadora de servicios de salud de

mediana y alta complejidad tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar y por ende lograr un cambio de actitud en la entidad, teniendo en cuenta el plan de incentivos y de estímulos enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado por el decreto Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1227 de 2005 se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos.

El plan se elabora teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Necesidades específicas manifiestas por los jefes respectivos y por los funcionarios
- Normatividad vigente aplicable.
- Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.

## **MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO - (SIGEP II)**

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: Tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, entre otros, información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Teniendo en cuenta lo anterior el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., realizará el seguimiento y monitoreo al Sistema cada año con el fin de actualizar las novedades que se presentan tanto en vinculaciones como en desvinculaciones.

Igualmente se realizarán campañas de actualización de Hoja de Vida y Bienes y Rentas, con el fin de lograr que la totalidad de los servidores públicos vinculados al Hospital, cumplan con este requisito.

## **5. EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

La evaluación del desempeño laboral (EDL) es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. Es importante diferenciar durante el proceso los siguientes conceptos:

**Evaluación:** Estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

**Calificación:** Corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA Concertación de Compromisos

SEGUNDA Seguimiento

TERCERA Evaluaciones parciales

CUARTA Calificación definitiva

La calificación del desempeño anual y en periodo de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y no satisfactorio

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayo o igual al 90%
Satisfactorio	Mayo al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

## 6. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de una empresa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

## 7. Política de Integridad

El Hospital Regional de Sogamoso se compromete a promover una cultura de integridad, buscando garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.

- A partir de la armonización de los valores del código de integridad se identifican las particularidades de la entidad.
- Después se da a conocer información de la política a través de herramientas audiovisuales tales como: televisores, carteles o folletos.
- Desarrollo de actividades practicas definidas en la caja de herramientas del código de integridad de la Función Pública.

Las actividades planteadas buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible; es decir, a ser lo más honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos que puedan ser. Esto basado en el entendimiento profundo de que su rol como servidores públicos, funcionarios y colaboradores, implica una serie de responsabilidades específicas que los convocan a dar lo mejor.

## 8. Acuerdos de Gestión

Se entiende por Acuerdo de Gestión el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo. Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son:

- Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas.
- Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia.
- Promover el aprendizaje organizacional.
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

**Plan de acción Talento Humano HRS para la vigencia**

**Tabla 4. Plan de Acción Talento Humano**

COMPONENTE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA	FECHAS
Monitoreo y seguimiento del SIGEP II	Verificar hojas de vida con sus respectivos soportes para su respectiva aprobación	Líder proceso Talento Humano	Informe Sigep II	Semestral
Plan Institucional de Capacitación	Conducir, Promover y realizar las jornadas de inducción y reinducción de acuerdo con el ingreso de personal	Líder proceso Talento Humano	Informe trimestral de ejecución del plan Institucional de Capacitación	Trimestre
Plan anual de vacantes	Informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil los ingresos y retiros de funcionarios	Líder proceso Talento Humano	Plan Actualizado	Cuando se presente la novedad
Medición Clima Laboral	Aplicar instrumento de medición de Clima, analizar y consolidar resultados	Líder Talento Humano y Líder de Transformación Cultural	Informe del resultado de la aplicación del instrumento	Anual
Plan de Bienestar e incentivos	Conducir, Promover, realizar y hacer seguimientos a las actividades programadas en el plan de bienestar e incentivos	Líder Proceso Talento Humano	Informe de ejecución del Plan de Bienestar e incentivos	Semestral
Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar las actividades programadas de plan de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo	Profesional Líder Gestión Seguridad y Salud en el trabajo	Informe de ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Diciembre
Política de Integridad	Ejecutar las actividades participativas para medir la adherencia de los principios y valores adoptados en el código de integridad	Líder proceso Talento Humano	Informe de acciones relacionadas con el Cod. De integridad	Semestral
Acuerdos de Gestión para gerentes públicos	Acuerdos de gestión establecidos entre los gerentes públicos y el gerente, donde se concertan los compromisos anualmente de acompañamiento a la gestión institucional	Seguimiento a los acuerdos de gestión	Informe de seguimiento a Acuerdos de Gestión suscritos	Anual

Evaluación del desempeño laboral	Aplicar la evaluación de desempeño al 100% de los funcionarios inscritos en registro público de carrera administrativa	Subgerente científico/subgerente administrativo	Informe de Evaluación de desempeño de la vigencia	Febrero/agosto
----------------------------------	--	---	---	----------------

## INDICADORES

La evaluación del plan está encaminada al cumplimiento de indicadores de impacto que permitan llevar a cabo acciones de mejora del plan

**Tabla 5. Indicadores**

Nombre del indicador de eficacia	Formula	Meta para la vigencia
Cumplimiento del plan de Bienestar, estímulos e incentivos	(No de actividades ejecutadas/No. de actividades planificadas)	>90%
Política de integridad	No. de actividades ejecutadas dentro de la política de integridad/total de actividades programadas en la vigencia	>90%
Plan de capacitaciones	No. de colaboradores nuevos que recibe inducción/total de colaboradores nuevos	100%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Acciones de seguridad y salud en el trabajo ejecutadas en la vigencia/acciones programadas al año	>90%

## BIBLIOGRAFÍA

- Autodiagnóstico Gestión del Talento Humano
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 5.

## CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios			
Versión	Fecha	Elaborado / Actualizado por:	Descripción del cambio
01	2024-12-23	Armando Ocho Camargo	Creación del documento o descripción de las modificaciones

## Control de Emisión

<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
Armando Ochoa Camargo	Andrea Milena Benítez Malaver	Erika Natalia Sánchez Medina
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Cargo</b>
Profesional Universitario	Asesor Planeación	Subgerente Administrativo y Financiero

Copia no controlada