
	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN OPROGRAMA	PÁGINA1 de 16

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CONTROL DE CAMBIOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Elaboración y emisión del formato	29/08/2019

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	12/08/2019	15/08/2019	29/08/2019
NOMBRE	ARMANDO OCHOA CAMARGO	IRIS ADRIANA MOJICA CARVAJAL	DIEGO FERNANDO FUQUEN
CARGO	Profesional universitario	Líder Gestión De Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 2 de 16

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de Gestión del Talento Humano presenta este documento con el fin de definir y divulgar las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Regional Sogamoso E.S.E.

La planeación estratégica es la elaboración desarrollo y puesta en marcha de un plan operativo, con la finalidad de alcanzar unos objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo, consiste en una herramienta que nos permite fijar acciones en el desarrollo de planes, programas y proyectos y determinar un sistema de monitoreo basado en indicadores que nos muestre efectivamente si las metas trazadas en la Gestión del Talento Humano están contribuyen logro de las metas y objetivos de la organización.


El Plan Estratégico está integrado por la visión, misión, objetivos estratégicos, y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Hospital Regional Sogamoso E.S.E, donde (Para seguir avanzando nuestra prioridad tu vida y la de tu familia).

Teniendo en cuenta que el modelo de planeación y gestión orientado a resultados o para resultados permite que en las entidades públicas colombianas se planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación.

MIPG focaliza su atención en las organizaciones y sus servidores públicos, específicamente en las prácticas y procesos que adelantan para transformar insumos en resultados y en generar los impactos, es decir, su foco es tanto la gestión y el desempeño organizacional como la satisfacción de los intereses generales de la sociedad. El modelo presenta la interacción de la gestión estratégica del talento humano como esencia del Modelo; el control interno como el dinamizador de la gestión; y la información, la comunicación y la gestión del conocimiento como sus articuladores.

En consecuencia, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión plantea la Gestión del Talento Humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones.

Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, desde el gerente, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo,

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA3 de 16

conforman el talento humano de una entidad; este proceso es uno de los más importantes, precisamente por hacer referencia al Capital Humano.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se adelantan de manera articulada a los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

➤ **MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se desarrolla a través de 7 dimensiones operativas, cada dimensión corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad pública.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que nos va permitir gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Este proceso orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El Plan Estratégico de Talento Humano para el Hospital Regional Sogamoso E.S.E. desarrollará acciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA4 de 16

de los funcionarios y a obtener unos mejores estándares de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios.

2. OBJETIVOS

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los funcionarios, colaboradores, contratistas, estudiantes y personal en formación, es decir, que se cumpla al 100% y que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo de Planeación y Gestión –MIPG, del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

3. ALCANCE

El plan estratégico del talento humano será aplicado a todos los funcionarios del Hospital Regional de Sogamoso, indistintamente de su forma de contratación e incluidas sus dos UBAS Pajarito y Busbanzá.


4. NORMATIVIDAD

- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el Sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 515 decreto 815 del 08 de mayo de 2018 por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública en lo referente a las competencias laborales.

5. DESARROLLO DEL PLAN O PROGRAMA

La implementación del Plan estratégico de Gestión Talento Humano (PEGTH), toma como marco de referencia todas las rutas y sub rutas con puntajes bajos para su respectiva intervención, ajuste y/o implementación.


En respuesta a lo anterior se estipularán y ejecutará actividades de gestión las cuales cobijen en su totalidad las rutas débiles y la implementación eficiente de las mismas cumpliendo con las categorías estipuladas en el formato de MIPG.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 5 de 16

Siendo así una sumatoria de respuestas e implementaciones eficientes hacia las metas, es por ello que se fortalece el valor público, la administración de los recursos humanos, y la eficiencia del servicio en el hospital.

A continuación, se mostrará una tabla donde refleja la serie de actividades de gestión que responden y cumplen con los requerimientos ante MIPG.


RUTAS	SUBRUTAS	ACIVIDADES DE GESTION	PLAN DE ACCIONES
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos sientan a gusto en su puesto de trabajo.		
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo socio, familia, estudio.		
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.		
	Ruta para generar innovación con pasión.		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.		
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.		
	Ruta para implementar un liderazgo basado en		

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 6 de 16

	valores.		
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.		
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación del bienestar.		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación del bienestar.		
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas e "hacer siempre las cosas bien."		
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.		


6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación de gestión del talento humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la entidad.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 7 de 16

Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano HRS

COMPONENTES	RESPONSABLE
Elaborar el Plan Anual de vacantes	Líder Talento Humano
Actualización permanente del Manual de Funciones y de Competencias Laborales	Líder Talento Humano
Evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios	Líder Talento Humano Líderes de Proceso Técnico Administrativo
Implementación del Plan de Capacitación	Gerente Líder Talento Humano Líderes de procesos. Psicólogo encargado de la implementación del PIC Técnico Administrativo
Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Líder Talento Humano Responsable proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Elaborar y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos	Líder Talento Humano Psicólogo encargado de la implementación del plan de Bienestar e incentivos. Técnico Administrativo
Elaborar el Plan de Previsión de Recursos Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.	Líder de Talento Humano Técnico administrativo
Elaboración e implementación del Plan estratégico de Talento Humano	Líder Talento Humano
Capacitación e Integración al GEHT	Líder Talento Humano
Proceso de Docencia y Servicio	Líder Docencia y Servicio
Caracterización y parametrización de sus servidores	Técnico Administrativo-Talento Humano
Monitoreo y seguimiento del SIGEP	Líder Talento Humano – Técnico Administrativo
Programa de desvinculación Asistida	Líder Talento Humano – Técnico

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA8 de 16

	Administrativo
--	----------------

7. 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.

El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, ha cumplido con los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes.


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”.

8. 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.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA9 de 16

- 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.

9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES


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.

10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E

El Hospital Regional de Sogamoso a través de su Plan Institucional de capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar el seguimiento de las

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 10 de 16

actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación contiene los siguientes subprogramas:

11. 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.

12. 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.

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC se formula con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Dirección del, Empleo Público.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de detección de necesidades de capacitación impartida por la Oficina de Talento Humano.
- Análisis de la matriz de detección de necesidades de capacitación anual remitida a cada líder de proceso.
- Formulación y acompañamiento de los proyectos de aprendizaje por equipos (PAE)
- Consolidar la información de los proyectos de aprendizaje en equipo formulados, para estructurar el Plan anual de Capacitación.
- Consolidación de resultados de la encuesta de necesidades de capacitación de cada año y la matriz de detección de necesidades de capacitación remitida a cada líder de proceso.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 11 de 16

- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos según las necesidades, es importante anotar que la priorización se realiza con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente los temas que son transversales.
- Ejecución del PIC.
- Evaluación y seguimiento del PIC.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E desarrolla capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación del Hospital Regional Sogamoso E.S.E se desarrolla teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Formulación de los proyectos de aprendizajes en equipo
- Consolidación y análisis de la matriz de detención que remita a los líderes de área una vez analizada la información se determinan los temas trasversales a la entidad y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles.


CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Esta etapa se realiza con la consolidación de la formulación de los proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por el Decreto 1083 de 2005 artículos 2.2.4.7, así como la Guía para la Formulación del PIC.

EJECUCION

Esta fase se efectuará con el desarrollo de acciones, programas en los proyectos de aprendizaje en equipo.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 12 de 16

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los proyectos de Aprendizaje en equipo, las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad. Indicadores para evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- Implementación del PIC
- Contribución a la mejora del desempeño laboral

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN


Por medio del proceso de calidad se establece la evaluación del impacto de la capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

14. INDUCCION Y REINDUCCION

Consiste en el establecimiento de los lineamientos que permitan disponer de las condiciones necesarias para la integración y adaptación de los nuevos colaboradores, familiarizándolos con la cultura organizacional del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., las responsabilidades y exigencias del cargo; además de motivar y reorientar al personal antiguo a fin de realizar la actualización de acuerdo con los cambios generados interna y externamente, afianzando el sentido de compromiso y pertenencia con la institución.

15. 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.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 13 de 16

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

En la misma línea se establece el plan de bienestar social enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentada en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 se busca “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. deberá organizar anualmente para sus servidores públicos, programas de bienestar social y programas de incentivos, el cual estará dirigido a todos los funcionarios de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios.


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.

16. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN Y GESTIÓN DE EMPLEO PÚBLICO – (SIGEP)

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.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el Talento Humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida,

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 14 de 16

declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad de este, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

De conformidad con la Ley 190 de 1995, en su Artículo Primero señala lo siguiente: “Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hojas de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita”.

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.

17. EVALUACION DEL DESEMPEÑO

El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. establece los pasos necesarios a seguir para la evaluación del desempeño de los funcionarios de la entidad, con el fin de lograr y fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas de la institución, comprende el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios propio de la entidad hasta el archivo de la evaluación del desempeño laboral y/o calificación de servicios.

18. 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.

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 15 de 16

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.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.


El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

Accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

19.MEDICION, ANALISIS Y MEJORAMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Se realiza con la identificación de las necesidades de los trabajadores con respecto a su ambiente de trabajo, estableciendo planes de intervención enfocados al fortalecimiento organizacional y bienestar de los trabajadores del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

Inicia con un proceso de diagnóstico del estado de las necesidades en las diferentes dimensiones contempladas para la evaluación de la clima laboral en la entidad como son: Orientación Organizacional, administración de Talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, y capacidad profesional, que se realiza a través de la aplicación de una encuesta de clima

	HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E	CÓDIGO: D-GDC-FT-012
		VERSIÓN: 01
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA:
	PLAN O PROGRAMA	PÁGINA 16 de 16

organizacional, a una muestra de 250 trabajadores del Hospital Regional de Sogamoso, y finaliza con su respectiva tabulación, análisis, y la implementación de acciones de mejora.

20. DESVINCULACION ASISTIDA

El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. realiza la desvinculación laboral asistida es el conjunto de acciones que ayudan el retiro del servidor público de la entidad, conllevando a un beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional.

Se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se protejan las relaciones entre la institución y el servidor público que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; ayudando, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

21. CARACTERIZACION Y PARAMETRIZACION DE LOS TRABAJADORES

El Hospital Regional de Sogamoso realiza de manera semestral la caracterización, y parametrización de los servidores públicos con respecto a la información registrada en sus hojas de vida esta cuenta con datos como: Pre pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical, planta global y planta estructural, grupos internos de trabajo, tipos de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad en el estado, nivel académico, genero, cargos en vacancia, definitiva o temporal por niveles, grupos y de empleo. Con el fin de contar con una base de datos actualizada del personal vigente en la institución en un 100%, y contar con un mecanismo de información digital que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes articulados con la nómina o generándolos de manera independiente.

