

# Plan Estratégico de Talento Humano 2022



Salud  
Sogamoso E.S.E  
*Salud. Todos de Todos*

SOGAMOSO  
*Tarea de Todos*

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, rendimiento y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor". Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, fortaleciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

Así bien, el proceso de talento humano anualmente define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor público desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la entidad. Lo anterior, apalancado en la gestión realizada por el Grupo de Talento Humano.

## 2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
<b>Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Ley 1811 del 21 de octubre de 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
<b>Código de Integridad del Servidor Público 2017</b>	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
<b>Decreto 1273 de 2018</b>	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas

<b>Decreto 815 de 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento humano
<b>Acuerdo 617 de 2018</b>	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
<b>Decreto 1800 de 2019</b>	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
<b>Nota:</b>	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

### 3. ALCANCE

El plan estratégico de talento humano de Salud Sogamoso E.S.E. Inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los planes institucionales y termina con la evaluación de cada uno de estos.

### 4. OBJETIVOS

#### 4.1 Objetivo general

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E., dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

#### 4.2 Objetivos específicos

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.

- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de salud Sogamoso E.S.E. a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el que hacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E., a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

## 5. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto permanente y temporal, como se observa en la siguiente tabla:

<b>FORMATO ÚNICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Informe detallado de Empleos	
	<b>Número de empleos por nivel Jerárquicos Nivel descentralizado (planta de personal)</b>
	<b>SALUD SOGAMOSO E.S.E</b>
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	48
Técnico	6
Asistencial	37
<b>Total</b>	<b>96</b>
	<b>VACANTES DEFINITIVAS.</b>
	<b>SALUD SOGAMOSO E.S.E</b>
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	1
<b>Total</b>	<b>1</b>
	<b>NÚMERO DE EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>
	<b>SALUD SOGAMOSO E.S.E</b>
Asesor	0
Profesional	0
Técnico	0
Asistencial	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

\*Base de datos planta Salud Sogamoso E.S.E. 31 de Dic 2021

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso de Gestión de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

## 6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano en Salud Sogamoso E.S.E.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE OBTENIDO 2021
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	76
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	77
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	80
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	75
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	76

Para la vigencia 2022 se adelantara acciones necesarias para fortalecer la gestión del talento humano en la entidad.

## 7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de Salud Sogamoso E.S.E.

Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

### **7.1 Plan Institucional de capacitación PIC**

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la entidad, por lo cual se formulará teniendo en cuenta las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

### **7.2 Conocimiento Institucional**

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional y el proceso de acreditación en salud. Así mismo se adelantará el proceso de re inducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

### **7.3 Gestión del conocimiento**

Se fortalecerá la gestión del conocimiento en la entidad de acuerdo con lo contenido en el Plan Institucional de Gestión de Conocimiento y la Innovación, el cual contempla los lineamientos generales en cuanto al manejo y gestión del conocimiento institucional.

### **7.4 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

### **7.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos**

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada.

### **7.6 Plan de vacantes**

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:



- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente.
- La provisión definitiva se realizará mediante concurso que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.

### **7.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Este plan se realiza teniendo en cuenta el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas cuantitativas y cualitativas de personal y la estimación de costos de personal y aseguramiento del presupuesto.

### **7.8 Clima organizacional y transformación cultural**

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos y el cumplimiento de los indicadores estratégicos del, plan de desarrollo y gestión de la entidad.

Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

### **7.9 Gestión del cambio**

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

### **7.10 Gestión del desempeño laboral**

A través de la herramienta dispuesta por Salud Sogamoso E.S.E., para el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de planta de la entidad. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

### **7.11 Movilidad**

En la entidad se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores.

### **7.12 Política de integridad**



El Grupo de talento Humano y el comité de humanización será el encargado del fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

### **7.13 Nómina**

A través de la elaboración de nómina se garantiza la gestión del pago de los funcionarios de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno.

### **7.14 Retiro**

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y socio laboral a través de las actividades para pre-pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.

Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

### **7.15 Teletrabajo**

Durante la vigencia se adelantarán las acciones necesarias para dar continuidad a la implementación del programa de Teletrabajo, fortaleciendo el proceso de evaluación. Lo anterior, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

## **8. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**

Salud Sogamoso E.S.E. busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG. Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA DE FELICIDAD</b> <b>La felicidad nos hace productivos</b>	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Acondicionamiento Físico Escuelas Deportivas Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa, mini tejo, futbol Cierre de Gestión Capacitaciones en artes y/o artesanías Día de la familia Día de la Niñez y la Recreación	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Licencia de Paternidad Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio, nuevo miembro en la familia, grado Lectura y cultura en familia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Código de integridad Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
		Desarrollar acciones encaminadas a la implementación y seguimiento de Teletrabajo.	Gestión del Talento Humano
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las mediciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente.	Medición de desempeño laboral
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de desvinculación de los servidores.	Administración de personal
	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad
		Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
<b>RUTA ANALISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia su cumplimiento	Gestión de la Información (SIGEP)
		Se analizara las causas de retiro a través de la encuesta diseñada para este fin.	Administración de personal
		Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de establecer las causas y desarrollar acciones para mitigarlos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Realizar caracterización de los colaboradores de la entidad	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan de Previsión de Recursos, Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará bimestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción, el cual está enfocado a verificar la satisfacción de los servidores públicos, frente a los servicios prestados. Esta medición se realizará una (1) vez al año

Por otra parte, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como lo son:

- FURAG-MIPG.
- Gestión y Desempeño institucional

## 10. RESPONSABLES

- P.U Talento Humano
- P.U Salud Ocupacional
- Auxiliar Administrativo

## 11. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO SALUD SOGAMOSO E.S.E.												
ACTIVIDAD	I BIMESTRE		II BIMESTRE		III BIMESTRE		IV BIMESTRE		V BIMESTRE		VI BIMESTRE	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
ELABORAR EL DIAGNOSTICO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO												
FORMULAR EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
PRESENTAR AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO PARA SU APROBACION												
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCION PLAN ESTREATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
EVALUACION DEL PLAN ESTREATEGICO DE TALENTO HUMANO												

## **12. ANEXOS**

ANEXO 1. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 2. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos.

ANEXO 3. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 4. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo



