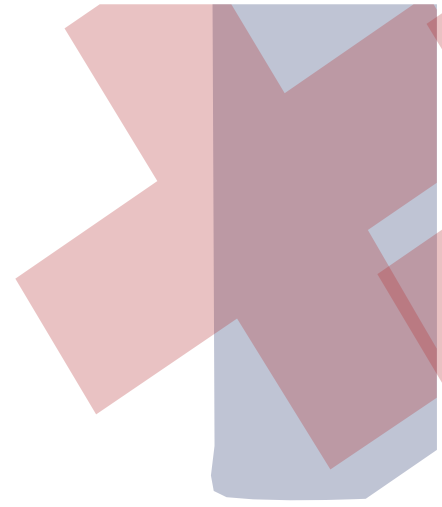




Hospital Local
Cartagena
de Indias



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO -PETH

2022



La Gestión Estratégica del Talento Humano es un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

**E.S.E.
HOSPITAL LOCAL
CARTAGENA DE
INDIAS**

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

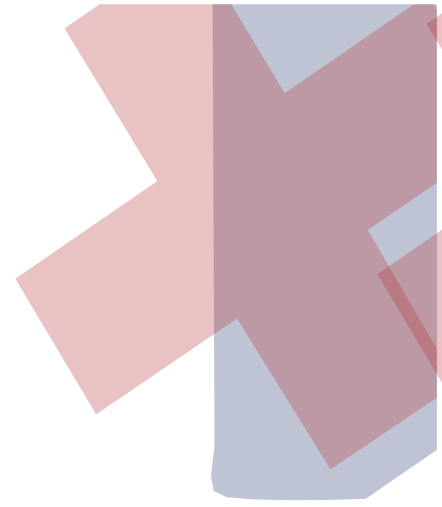
Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias 



Hospital Local
Cartagena
de Indias

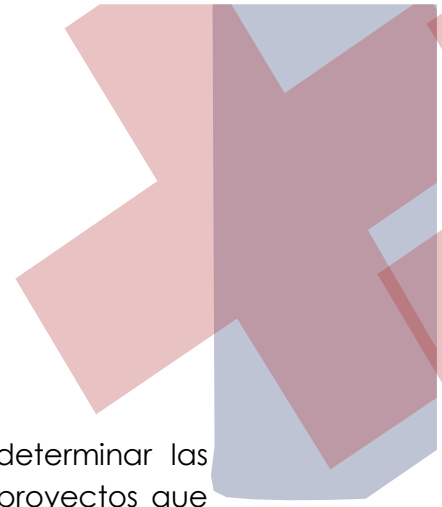


Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias  



Introducción

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 institucional.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- como 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, en los últimos años ha realizado mejoras sustanciales a la gestión del talento humano público, a través del diseño y mejoramiento de herramientas de evaluación y gestión, guías de diseño e implementación de políticas, además del ajuste a la regulación de la función pública, siendo uno de los retos más importantes en las próximas vigencias la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG, el cual es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para beneficio de los ciudadanos.

MiPG fundamenta como lógica principal en la implementación de sus dimensiones que las entidades públicas reconozcan al talento humano como el activo más importante, y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, La ESE HLCl reconoce al talento humano como motor de la organización, ya que con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de su propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de



vida laboral y desarrollar sus competencias y habilidades, en pro del desarrollo del SER, HACER Y SABER HACER.

De acuerdo a esta calificación se plantea una estructura de procesos que interactúan y permiten de forma sistemática un seguimiento del proceso de talento humano el cual se desarrolla en este documento incluyendo plan de acción con sus respectivas estrategias e indicadores que permitirán la medición, el seguimiento y la elaboración de planes de mejora

1. JUSTIFICACION

La gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la calidad de vida de nuestro cliente interno y al fortaleciendo de competencias en lo referente al **SER - SABER – SABER HACER y SER PARA SERVIR**, 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, robusteciendo 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.

Con base en el objetivo del desarrollo del talento humano donde se debe crear una cultura organizacional que genere pertenencia y propender por la satisfacción de las necesidades y expectativas tanto de los colaboradores de la entidad como de los usuarios y sus familias, prestando un servicio con calidad y calidez, en el marco del Estado Social de Derecho que se predica en la Constitución Política de Colombia.

En esta materia, no hay que desconocer que el ciudadano cada día es más consciente de sus derechos frente a los fines que en tal sentido le corresponde cumplir al Estado, motivo por el cual se debe establecer el perfil del colaborador fundamentado en la idoneidad, los estudios y la experiencia. De esta forma, se contribuye a la eficiencia del servicio en salud y, a la vez, conforme a los lineamientos generales para la administración del talento humano al servicio del Estado, impartidos desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, contar con servidores públicos: Íntegros y con valores; competentes; y



comprometidos con el Estado, la Sociedad y con su propio bienestar y desarrollo.

Así las cosas, para el cumplimiento de la misión institucional se requieren colaboradores visionarios con capacidad técnica de liderar y enfrentar los cambios, así como de articular e integrar las competencias dentro de los equipos de trabajo, con el fin de prestar un servicio ideal, humanizado y con calidad.

Dada la competitividad dentro del sector, sumada a la influencia de los medios de comunicación y el interés de prestar los servicios con los más altos estándares de calidad el Hospital requiere de procesos que exigen entre otros aspectos, un programa de gestión del talento humano y transformación cultural, a la vanguardia de las competencias laborales, el bienestar social, la formación y la capacitación de los colaboradores, junto con el correspondiente seguimiento y evaluación tanto del desempeño como de los procesos, propendiendo por el mejoramiento continuo de los servicios encomendados a la entidad.

La ESE HLIC ha venido realizando el procedimiento del autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, el cual evidencia el estado de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Planeación y gestión MiPG, obtiene una calificación de 60.3, línea base para definir los aspectos a mejorar e incluir en la planeación institucional.

2. BASES LEGALES Y SOPORTE DOCUMENTAL RELACIONADO

A continuación se mencionan las bases legales y los documentos que dan soporte al presente programa:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública.

LEY 57 de 1915 (Uribe Uribe) Crea las indemnizaciones por limitaciones físicas causadas por el trabajo, argumentando similitud con los lisiados de guerra.



LEY 6 de 1945 “Ley General del Trabajo”, reglamenta la Enfermedad Profesional y Común, y el Accidente de Trabajo, para los empleados del sector público.

LEY 9 de 1979 Código Sanitario Nacional. El título III, habla de la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Minsalud para fijar valores límites permisibles. Seguridad industrial, Medicina preventiva y Saneamiento básico en los ambientes de trabajo.

LEY 50 DE 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

LEY 60 DE 1993 Distribución de competencias

LEY 87 DE 1993 Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.

LEY 100 DE 1993 Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Integral Se establecen cuatro sistemas que modifican la seguridad social en el país: pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios complementarios.

LEY 244 DE 1995 Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones

LEY 489 DE 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

LEY 594 DE 2000 Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones.

LEY 715 DE 2001 Normas en materia de recursos y competencias

LEY 797 DE 2002 Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema



general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales

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.

LEY 1071 DE 2006 Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación

LEY 1438 DE 2011 Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO de 1950 Define la edad habilitada para el trabajo.

Obligaciones del patrono respecto a seguridad y prevención de riesgos. Define Accidente de trabajo y Enfermedad profesional. Calificación de invalidez.

DECRETO 1042 DE 1978 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos

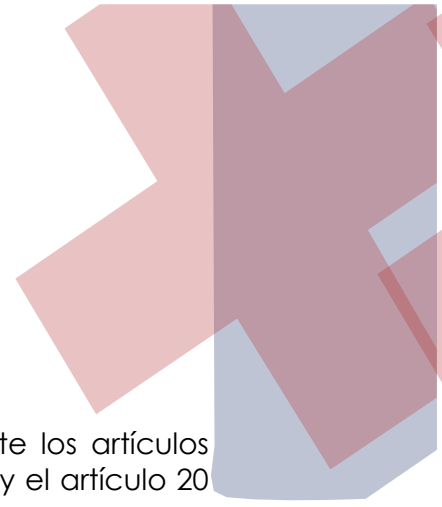
DECRETO 1045 DE 1978 Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.

DECRETO 1158 DE 1994 Por el cual se modifica el artículo 6o del Decreto 691 de 1994

DECRETO 1227 DE 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

DECRETO 1295 de 1994 Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Establece prestaciones asistenciales de salud y económicas por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Define Enfermedad Profesional y Accidente de



Trabajo.

DECRETO 13 DE 2001 Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 115, 117 y 128 de la Ley 100 de 1993, el Decreto-Ley 1314 de 1994 y el artículo 20 del Decreto-Ley 656 de 1994

DECRETO 1309 de 1946 Establece el contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

DECRETO 1406 DE 1999: Por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 1567 DE 1998 Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decretos: 2400 y 3129 de 1968; 752 de 1984; 1975 de 1973; 2780 de 1985; 2400 de 1986; 1567 de 1998

Decreto 4369 de 2006 Empresas Temporales

Decreto 1530 de 1996 CAPITULO IV

Ley 50 de 1990

3. OBJETIVO DEL PETH

Objetivos estratégicos de la entidad

En el Acuerdo de junta directiva No. 012 de octubre 30 de 2018, por medio del cual se adopta la nueva plataforma estratégica de la ESE HLCI y la política integral de gestión, en su artículo primero acuerda adoptar los objetivos estratégicos de la entidad:

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena  ESE Hospital Local Cartagena de Indias  



1. Desarrollar competencias del talento humano con enfoque en la gestión del riesgo del Modelo de Atención Primaria en Salud.
2. Mantener la fidelización de nuestros clientes a través de su satisfacción, mediante la oferta de una atención basada en evidencia científica, humanizada y de calidad.
3. Desarrollar un modelo de gestión de riesgo que garantice la sostenibilidad y el desarrollo de las competencias institucionales.
4. Implementar un sistema de monitoreo y de evaluación de estructura, procesos y resultados que permita retroalimentar las competencias técnicas y humanas del personal de la organización.
5. Controlar y mitigar el impacto del proceso de atención sobre el medio ambiente mediante una gestión orientada a la protección del entorno hospitalario.
6. Mantener un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que identifique peligros, evalúe, valore y controle los riesgos, para todos los trabajadores.

Alineados con los objetivos institucionales el plan estratégico de talento humano plantea;

Establecer lineamientos y políticas que permitan fortalecer las competencias del Talento humano con estándares de calidad y calidez conservando la mejora continua y la humanización en los servicios prestados.

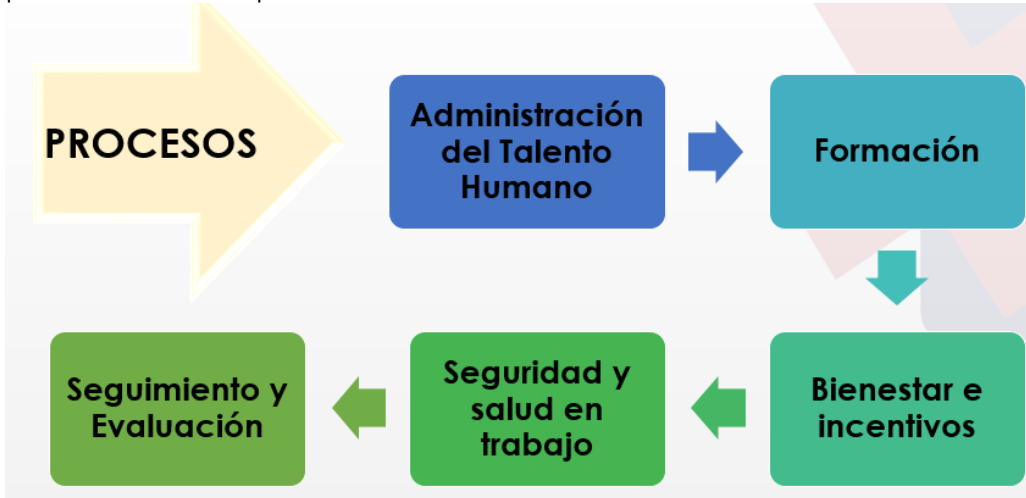
4. ALCANCE Y CONTEXTUALIZACIÓN

El programa de talento humano involucra a todos los colaboradores, independientemente de la forma de vinculación y, al personal en formación de las diferentes universidades con quien tiene convenio el ESE HLCI, garantizando la excelencia del servicio.



5. CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El área de talento humano define proyectos y planes de acción que permiten fortalecer los procesos del ciclo de vida del colaborador desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de contribuir con los objetivos misionales de la institución planteado en los procesos así:



Administración del Talento Humano

Cuyo objetivo es el de planear, organizar, dirigir y controlar el recurso humano necesario e idóneo para el cumplimiento de objetivos de acuerdo a la capacidad instalada y a los servicios prestados, la administración del Talento Humano es el inicio del proceso de Gerenciar un Talento Humano competente y suficiente para la prestación del servicio de acuerdo a las proyecciones financieras establecidas y la productividad para tal fin.

Este proceso inicia con el reclutamiento y cotejo de lo que se requiere para la prestación del servicio de acuerdo a un perfil establecido y evidenciando la necesidad; esta debe cumplir con las políticas institucionales y con el esquema de competencias establecido.

Formación

Sede Admin: Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

Mail: atencionusuario@adm.esecartagenadeindias.gov.co

Sitio web: www.esecartagenadeindias.gov.co

@ESE Cartagena ESE Hospital Local Cartagena de Indias



En este proceso se desarrolla los procedimientos de inducción, entrenamiento y capacitación; una vez se cuente con el personal competente es completamente importante que se inicie un proceso de inducción general de todos los procesos y servicios que se prestan en la institución incluyendo un recorrido general.

Así mismo el personal debe tener un periodo de entrenamiento en el puesto de trabajo que permita que las competencias se reafirmen y se obtengan las habilidades necesarias para desarrollar sus actividades y prestar un servicio con calidad y calidez

Seguridad y salud en trabajo

Asegurar el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección e integridad del personal

- Medicina Laboral
- Seguridad Industrial
- Plan de Emergencias

Bienestar e incentivos

Dar a conocer e implementar en la ESE HLCI un plan de mejoramiento de la calidad de vida laboral, entendida esta como el conjunto de efectos positivos que el trabajo diseñado produce tanto en la institución como en cada uno de los colaboradores que está a su servicio en donde el bienestar es el objetivo.

Seguimiento y Evaluación

Promover la mejora continua en la prestación del servicio a través de procesos periódicos de evaluación y seguimiento del recurso humano.

Dentro de este proceso se maneja lo que se refiere a la permanencia y retiro del talento humano dentro de la institución.

De igual forma y teniendo en cuenta la actualidad del mundo y de nuestro país con respecto al COVID donde se debe estructurar una nueva modalidad de trabajo como o es el Teletrabajo y el trabajo en casa.



6. RESULTADOS AUTOEVALUACION

En la integralidad que se plantea con el desarrollo de este programa y teniendo en cuenta la autoevaluación realizada a través de la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el DAFP denominada “**Autodiagnóstico de Gestión – Política Gestión Estratégica del Talento Humano**” con la cual se analizan de manera objetiva, a través de cuatro (4) componentes, los cuatro grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, subdividido en categorías y estas a su vez en actividades específicas, estableciéndose cinco niveles de puntuación.

En el presente Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se analizan los resultados obtenidos con la aplicación de la herramienta anteriormente mencionada y a partir de los cuales se construirán los planes de acción a través de las rutas de creación de valor, definidas en el MiPG:

- Ruta de la felicidad: “**La felicidad nos hace productivos**”
 - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, 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 del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. Ruta para implementar una cultura del 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 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 de



bienestar

- Ruta de la Calidad: **“La cultura de hacer las cosas bien”**
 - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- Ruta del análisis de datos **“Conociendo el talento”**
 - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

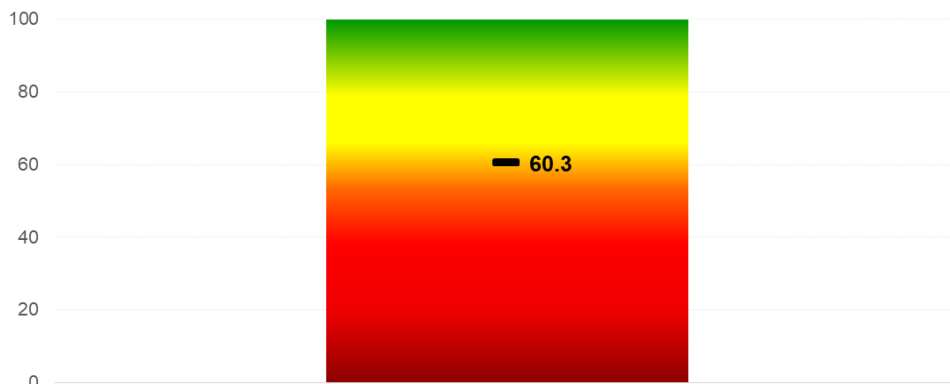
Hará parte del presente PETH los planes temáticos descritos a continuación:

- ✓ Plan de vacantes
- ✓ Plan de previsión del recurso humano
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de bienestar social e incentivos

7. Autodiagnóstico gestión estratégica del talento humano

a) Puntuación Total

Grafica No.1 Puntaje total



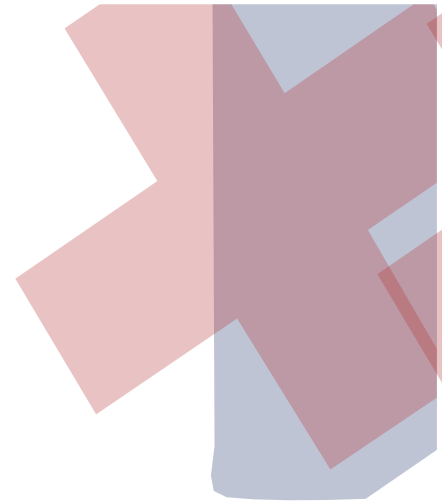
En la gráfica No.1, se muestra el puntaje total obtenido en la gestión del talento humano en la ESE HL CI, comparado con cada uno de los niveles de calificación, el cual es de 60,3%.



De esta manera podemos visualizar que la gestión está en un nivel de Transformación, lo que significa que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo, debiéndose trabajar en un plan de mejora que permita alcanzar las metas de fortalecimiento del talento humano en pro de la prestación del servicio con calidad, calidez y humanización.

La Gestión de Talento Humano en la ESE HCI se enmarcaba en el inicio de cinco rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre los ejes que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, articulando las actividades de tal manera que se fortalezcan las rutas de creación de valor.





b) Análisis de resultados de las rutas de creación de valor:

Grafica No.2 Resultados de las rutas de creación de valor

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	59
		- 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	56
		- Ruta para generar innovación con pasión	59
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	58	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	66
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	43
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	58	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	56
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	58	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	57
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	73	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	73

Como se puede observar en la Grafica No.2 con el diligenciamiento de la matriz cada ruta y sub-ruta generan un puntaje acumulado que permite identificar las fortalezas y las debilidades de la Entidad, el porcentaje de cumplimiento de las diferentes rutas de creación de valor es equilibrado, oscilando entre 58 y 73 puntos porcentuales de gestión, con las siguientes puntuaciones más bajas:

📌 Ruta del crecimiento..... 58 puntos



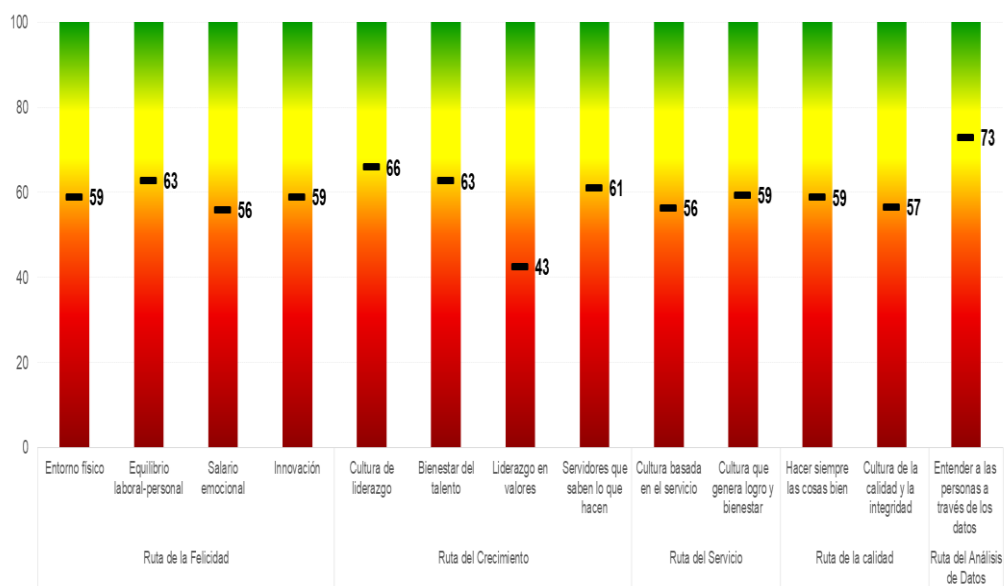
✚ Ruta del servicio.....	58 puntos
✚ Ruta de la Calidad.....	58 puntos

Cabe resaltar que la Ruta con mayor Puntuación fue **Ruta del análisis de datos** con **73 puntos** obtenidos, lo cual se debe al seguimiento y acompañamiento en el cargue de la información en las diferentes plataforma normativas, como SIGEP, adicional la elaboración de formatos que soportan solicitud y tramite de situaciones administrativas.

Teniendo como referencia el resultado anterior y aplicando los pasos para el diseño del plan de acción, el autodiagnóstico nos muestra en la gráfica No.3 *Desagregación de las rutas de creación de valor*, que las sub rutas con puntuación más bajas son:

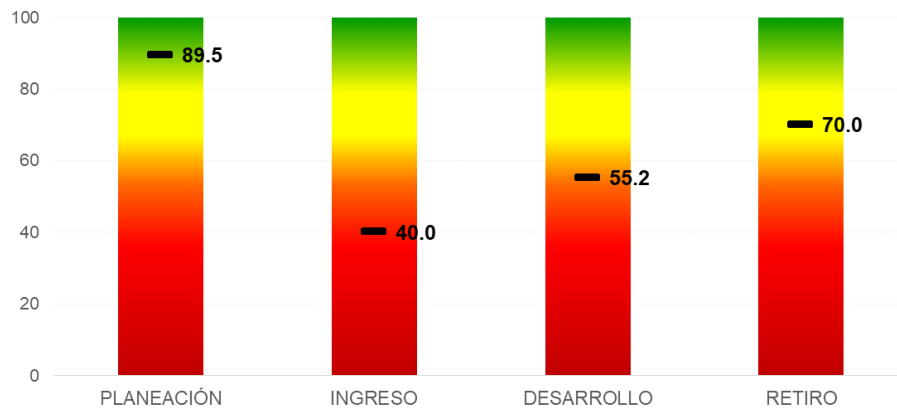
✚ Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.....	43 puntos
✚ Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional...	56 puntos
✚ Ruta cultura basada en el servicio.....	56 puntos
✚ Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.....	57 puntos

Grafica No.3. Desagregación de las rutas de creación de valor



c) Calificación por componentes

Grafica No.4. Calificación por componentes



En la gráfica No.4 se evidencia las calificaciones obtenidas por cada uno de los cuatro componentes que conforman la política, siendo el componente con puntuación más baja el de Ingreso, seguido por el de



desarrollo, mientras que el componente de planeación presenta la puntuación mayor.

Durante la vigencia 2021 se realizaron ajustes internos en el proceso de talento humano alineados a la implementación de MIPG una herramienta que sirve de entrevista de retiro para poder identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, se hizo su análisis, se entregó incentivo no pecuniario (Pasadía en hotel Decamerón Barú), como agradecimiento a la trayectoria de los servidores en públicos que se desvinculan y que cumplieron, 20, 25, 30 35 y 40 años de servicio continuo.

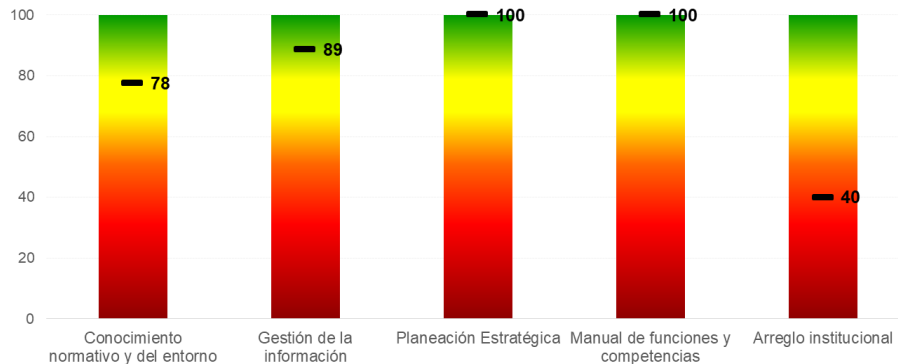
En cuanto al componente de ingreso se debe adelantar el proceso de formalización laboral, tanto con planta temporales como de plantas definitivas, con el objetivo de cumplir con los parámetros establecidos en el componente, en lo ateniende a:

- **Provisión del empleo:** concurso de méritos para provisión de vacantes de forma definitiva, provisión de vacantes temporales en provisionalidad o encargo y cumplir a su vez con el diseño y ejecución del plan de vacantes.
- **Gestión de la información:** Definir metodología de archivo de hojas de vida y tablas de retención documental, Registro y análisis de vacantes y tiempos de cubrimiento.
- **Meritocracia:** Diseñar mecanismos para evaluar las competencias a los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.

d) Calificación por categorías

d-1) Planeación

Grafica No.5. Componente No.1: Planeación.



El componente No.1 Planeación: La planeación es una labor estratégica toda vez que debe planificarse la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales, la planificación debe entenderse como un proceso dinámico que siempre está en movimiento y que requiere de constante actualización. Las categorías más bajas son planeación estratégica y arreglo institucional, se deberán seguir las siguientes líneas de acción:

➤ **Líneas de acción:**

✚ **Planeación Estratégica:**

- Diseñar la planeación estratégica del talento humano por medio de un plan estratégico, en el cual se identifiquen las necesidades reales del personal e impulsar un proceso de formalización laboral apoyado en el estudio técnico económico, propendiendo por garantizar como principal requisito de ingreso el mérito.
- Elaborar:
 - Plan anual de vacantes
 - Plan de capacitación
 - Plan de bienestar social
 - Plan de seguridad y salud en el trabajo



- Monitoreo y seguimiento al SIGEP
- Medición del impacto de la evaluación del desempeño laboral
- Medición del impacto del plan de inducción y re inducción
- Diseño, aplicación y análisis de la encuesta de satisfacción y clima laboral anual-Elaboración de plan de trabajo acorde a los resultados de la encuesta de satisfacción y clima laboral fortaleciendo las áreas de baja puntuación.

Arreglo Institucional

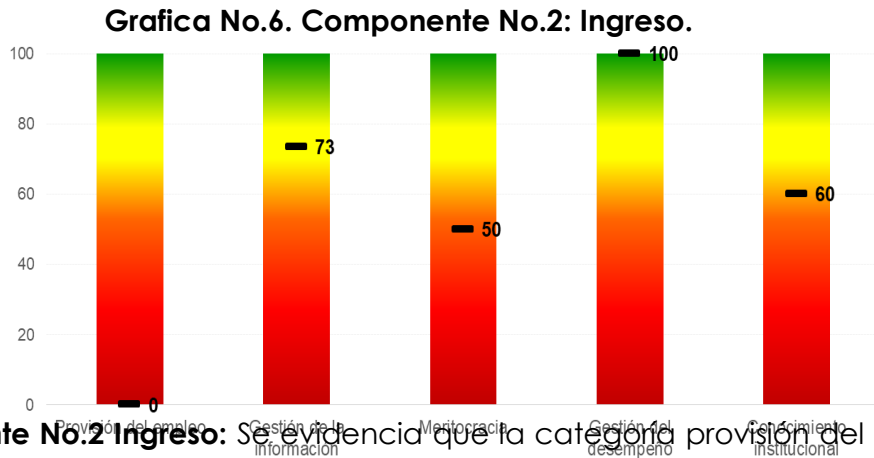
- El área de talento humano debe participar de manera activa en el direccionamiento y la planeación estratégicos de la Entidad.

A continuación, se analizarán los componentes que hacen parte del ciclo de vida del servidor, a saber:





d-2) Ingreso



El componente No.2 Ingreso: Se evidencia que la categoría provisión del empleo está en un cero por ciento.

El tener la ESE HLCl el 95% de los colaboradores vinculados ya sea, suministrados por empresas de servicios temporales o como operarios de outsourcing de servicios, siendo el 5% restante servidores públicos, donde solo 31 empleados están inscritos en carrera administrativa, el realizar la actividad de provisión de los empleos de planta cumpliendo los parámetros establecidos para la función pública, no es posible.

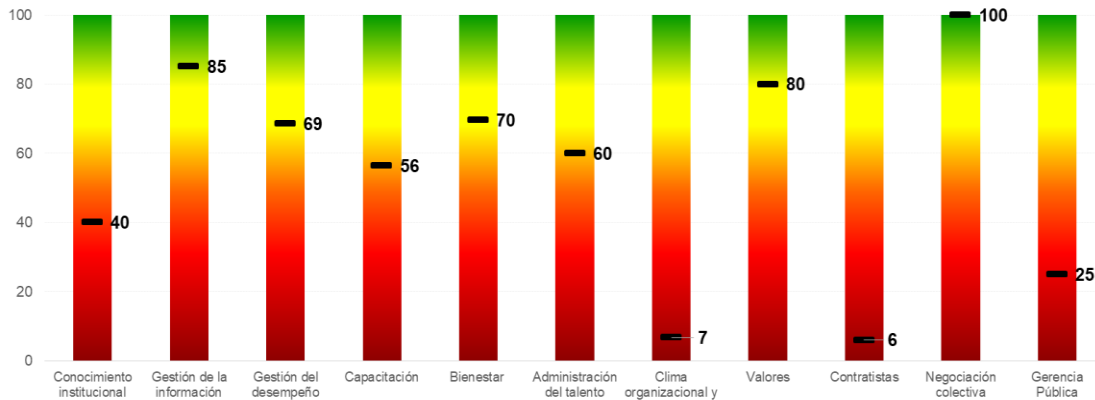
Líneas de acción:

- Hacer seguimiento a:
 - Proceso de formalización laboral
 - La proporción de empleados nombrados en provisionalidad sobre el total de servidores y actualizar la oferta pública de empleos OPEC.
 - Tiempo promedio de provisión de vacantes temporales mediante nombramientos en provisionalidad



d-3) Desarrollo

Grafica No.7. Componente No.3: Desarrollo

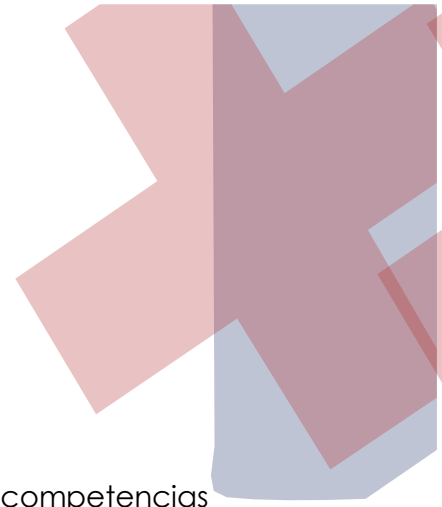


Componente No.3 Desarrollo: En la Grafica No.7 se puede observar que la categoría que menos puntuación obtuvo fue la de Contratistas y Clima Organizacional y cambio cultural, con 6% y 7% respectivamente, mientras que la categoría de negociación colectiva y conocimiento institucional obtuvieron un 100%, las líneas de acción a trabajar son las siguientes:

Líneas de acción:

Clima organizacional y cambio cultural:

- Durante la vigencia 2019 se diseñó la herramienta para medición de clima laboral, la cual fue codificada por el área de calidad bajo el código FTO-GTH-MCL-60, la misma fue aplicada a 1038 colaboradores (Servidores públicos, trabajadores en misión y operarios de outsourcing), se digitalizó y generó plan de mejoramiento, herramienta que se debe revisar y/o actualizar para la obtención de una nueva medición que permita identificar las intervenciones a corto, mediano y largo, para impactar de manera positiva el clima organizacional y cambio de cultura.
- Intervención de oportunidades de mejora arrojadas por la medición de Riesgo Psicosocial.

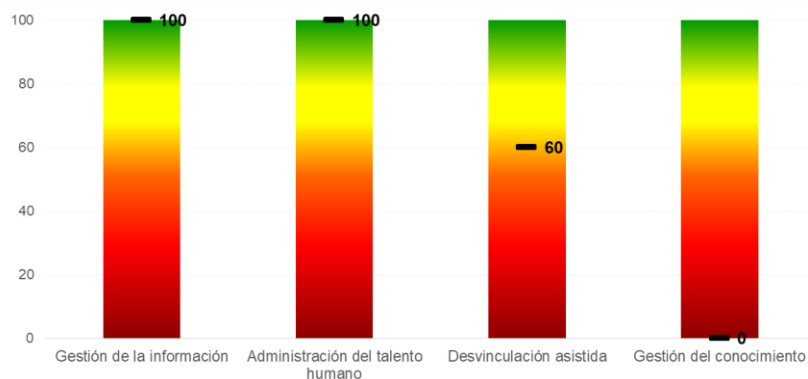


Gerencia Pública:

- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como:
 - Liderazgo
 - Planeación
 - Toma de decisiones
 - Dirección y desarrollo de personal
 - Conocimiento del entorno
- Promocionar por parte de los gerentes públicos:
 - Rendición de cuentas
 - La toma de decisiones objetivas, propiciando mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos.
 - Acceso a los cargos por merito
 - Evaluación de su desempeño

d-4) Retiro

Grafica No.8. Componente No.4: Retiro.





Componente No.4 Retiro: En la Grafica No.8 se puede observar que el componente de retiro está compuesto por cuatro categorías, de las cuales la gestión del conocimiento obtuvo puntuación en cero, mientras que gestión de la información, administración del talento humano, y desvinculación asistida obtuvieron 100 puntos.

Líneas de acción:

Administración del talento humano:

- Ejecutar la fase dos del plan de desvinculación laboral asistida, cuya primera fase se desarrolló en la vigencia 2019.
- Diseñar y ejecutar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado

Gestión del conocimiento:

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

8. Plan de acción



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DE LA CALIDAD</p> <p>La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>Plan de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Plan de bienestar e incentivos</p> <p>Código de Integridad</p> <p>Plan de capacitación</p> <p>Humanización</p> <p>Compensación</p>	<p>Inspeccion, diagnostico, evaüación y mejora de lospuestos de trabajo</p> <p>Centro de escucha SISOYO</p>	<p>De acuerdo al cronograma del 1 de febrero al 31 de diciembre 2022</p>	<p>% de adecuacion de los puestos de trabajo</p> <p>% de colaboradores del uso del Centro de escucha SISOYO</p> <p>% cumplimiento plan de capacitacion</p> <p>% cumplimiento programa humanizacion</p>
2	<p>Selección e en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p>	<p>Plan de Incentivos</p> <p>Plan de Formación</p> <p>Código de integridad</p> <p>Evaluación de desempeño</p> <p>Compensación</p> <p>Permanencia</p>	<p>Diseño del plan de bienestar e incentivos dirigido al 100% del usuario interno, fortalecimiento de la calidad de vida, protección de servicios sociales, salud y seguridad en el trabajo, educación formal y programa de incentivos y estímulos</p>	<p>Programa de Desvinculación Laboral Asistida- de Centro de escucha SISOYO funcionarios ESE HLCI - Plan exequial-Acondicionamiento Físico-ACTIVESE - Pausas activas lúdicas-Concurso la receta Saludable-Campeonato deportivo Masculino y femenino SISOYO-Celebración Quinquenio-Actividad lúdico recreativa y cultural con la Familia-Celebración Quinquenio-Ciclo paseo Familiar-Arma y eleva tus sueños en cometa-Educación formal-Incentivos pecuniarios-Incentivos no pecuniarios- Padrino SISOYO del año-Ahijado SISOYO del mes-Mensajes virtuales mensuales con ocasión honomástico al talento humano</p>	<p>% de cumplimiento plan de Bienestar e incentivos</p> <p>% cumplimiento plan de capacitacion</p> <p>% cumplimiento programacion evaluacion y desempeño</p>
3	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>	<p>Humanización</p> <p>Incentivos</p> <p>Pla de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Código de integridad</p>	<p>Implementacion del plan de capacitacion institucional-Diseño e Implementacion del Programa de humanizacion Institucional</p>	<p>Implementacion y seguimiento del Plan de capacitacion institucional-Sensibilizacion en politica de Humanizacion Institucional y S I S O Y O, Votacion conformacion de equipos de Humanizacion, Socializacion concurso Logo S I S O Y O hacia el cambio de cultura organizacional-Desarrollo de competencias de humanizacion en usuarios- Actividades contenidas en el Plan de Bienestar e incentivos</p> <p>Seguimiento al riesgo</p>	<p>% del clima organizacional</p>
4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p>	<p>Humanización</p> <p>Incentivos</p> <p>Plan de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Código de integridad</p>	<p>Medicion Anual de satisfaccion y clima labora</p> <p>Medicion y seguimiento a los indicadores de ntalidad, ausentismo, morbilidad</p> <p>Desarrollo plan de capacitacion</p> <p>Programa de humanizacion</p>	<p>Diseño, aplicación y análisis de la encuesta de satisfacción y clima laboral anual-Elaboracion de plan de trabajo acorde a los resultados de la encuesta de satisfacción y clima laboral fortaleciendo las areas de baja puntuacion</p>	<p>Indicador de clima laboral-Indicador de satisfaccion del usuario interno</p>
5	<p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo</p>				
6	<p>Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas.</p> <p>Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP</p>				
7	<p>Implemente las mejoras seleccionadas.</p> <p>Si es necesario, solicite apoyo del DAFP</p>	<p>Selección</p> <p>Inducción</p> <p>Entrenamiento</p> <p>Capacitación</p> <p>Humanización</p> <p>Seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Compensación</p> <p>Seguimiento</p>	<p>Perfiles del personal institucional de acuerdo a los servicios</p> <p>Desarrollo procedimiento de induccion y entrenamiento</p> <p>Desarrollo plan de emergenas y desastres</p>	<p>Mensualmente induccion y entrenamiento de personal</p> <p>Diseño de los perfiles del talento humano</p> <p>Desarrollo plan de emergencia y desastres</p> <p>Desarrollo programa de humanizacion</p>	<p>% Perfiles</p> <p>% Cumplimiento induccion y entrenamiento</p> <p>% cumplimiento plan de emergencias y desastres</p>
8	<p>Evalúe la eficacia de las acciones implementadas</p>				
9	<p>Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p>				

LÍNEAS DE ACCIÓN O INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

- Planeación del Talento humano basado en la ética y en las políticas que contengan principios y valores constitucionales, apoyados en la legislación actual que garantice la prestación del servicio.

- Elaborar el perfil general por competencias en los diferentes niveles, que garanticen que el personal que ingrese a la institución, sea competitivo y a través del programa de inducción y formación se realice un seguimiento con el fin de fortalecer el proceso.
- Desarrollar un esquema de competencias institucionales, en los diferentes niveles establecidos para la institución que garantice la prestación del servicio con calidad y que minimice el riesgo en la prestación del servicio.
- Implementar mecanismos para comprobar la veracidad de la información del personal que se vincule a la institución, con el fin de garantizar idoneidad del personal en la prestación del servicio y que la Institución le garantice al personal la confidencialidad de la información.
- Generar un proceso de formación que incluya la inducción y re inducción y el entrenamiento basado en la ética institucional garantizando un programa de Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo, que minimicen los riesgos y garanticen la calidad en la prestación de los servicios, teniendo en cuenta los convenios institucionales.
- Evaluar las competencias del personal que garanticen la mejora continua de la prestación de los servicios.
- Gestar mecanismos de comunicación que proporcionen coherencia e integración entre objetivos, los planes, y las acciones de la gerencia y la difusión y gestión de la imagen y de la información.
- Desarrollar planes de bienestar e incentivos institucionales que promuevan el desarrollo del Talento Humano, permitiendo mejorar la calidad de vida del trabajador, mediante una herramienta que evidencie la mejora continua, durante el proceso.
- Fortalecer el programa de Humanización del servicio donde se genere conciencia institucional realizando una prestación del servicio integral y transversal a la institución con calidad y calidez,