

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024

---

CÓDIGO: PL-TH-003

ESE Vidadasinú  
17 DE ENERO DE 2024



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 1 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MARCO NORMATIVO .....	3
3. ALCANCE .....	4
4. OBJETIVOS .....	4
4.1 Objetivo general.....	4
4.2 Objetivos específicos .....	5
5. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS.....	5
6. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO .....	7
6.1 Plan Institucional de capacitación PIC.....	7
6.2 Conocimiento Institucional.....	8
6.3 Gestión del conocimiento .....	8
6.4 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
6.5 Plan de Bienestar Social e Incentivos .....	8
6.6 Plan de vacantes .....	8
6.7 Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	9
6.8 Clima organizacional y transformación cultural .....	9
6.9 Gestión del cambio .....	9
6.10 Gestión del desempeño laboral.....	9
6.11 Política de integridad.....	12
6.12 Nómina .....	12
7. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR.....	12
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	15
9. PROMEDIO.....	16
10. INDICE DE SATISFACCIÓN.....	16
11. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	16
11.1 Factor Entorno de Control.....	16

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 2 DE 17
		<b>APROBÓ</b>
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

## 1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégicamente 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, productividad 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, 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.

Así bien, la Secretaría General 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 y el Grupo de Desarrollo y Transformación Organizacional.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 3 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

## 2. MARCO NORMATIVO

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
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”.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	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)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017.	Manual Operativo - Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	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
	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016,	

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 4 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Decreto 726 del 26 de abril de 2018	que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	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
Acuerdo 617 de 2018	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
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	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
Nota	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 la E.S.E. VIDASINU inicia con la detección 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

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 5 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la E.S.E. VIDASINU, 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 la E.S.E. VIDASINU 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 quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. VIDASINU, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

## 5. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

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

No	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS APROBADOS
1	Gerente	0,85	2	1
2	Subdirector Científico	0,68	1	1
3	Subdirector administrativo	0,68	1	1
4	Jefe oficina control interno	0,06	1	1
5	Asesor	105	1	1
6	Profesional universitario Administración	219	7	1
7	Almacenista general	219	7	1
8	Tesorero general	219	7	1

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		CÓDIGO: PG-TH-003		
			FECHA: 19/08/2022		
		<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>			
		VERSIÓN: 01			
		PÁGINA 6 DE 17			
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>	
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado		Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano		Dra. Doris Spath Portillo Gerente	

9	Profesional Universitario Área de la salud	237	7	1
10	Profesional universitario Área de la salud 6/H	237	7	1
11	Profesional universitario Área de la salud 8/H	237	7	3
12	Médico General de 6/H	211	7	11
13	Médico General de 4/H	211	7	9
14	Odontólogo General de 4/H	214	6	3
15	Enfermero	243	5	2
16	Profesional Servicio Social Obligatorio- Medicina	217	3	24
17	Profesional servicio social obligatorio - Odontología	217	2	3
18	Profesional Servicio Social Obligatorio - Enfermería	217	1	7
19	Técnico área de la salud	323	2	1
20	Técnico área de la salud	323	1	2
21	Técnico Administrativo	367	2	1
22	Secretaria	440	3	1
23	Auxiliar Área de la Salud	412	2	15
24	Auxiliar Área de la Salud	412	3	19
25	Auxiliar Área de la Salud	412	4	6
				<b>117</b>

A continuación, se resume la planta de personal clasificándola en tipo de cargo y nivel, aclarando que la misma no incluye la planta transitoria teniendo en cuenta que una vez desaparezca la condición que dio origen a la protección constitucional de las personas que ocupan estos cargos, se hará efectiva la supresión estos automáticamente, de conformidad con normatividad vigente.

TIPO DE EMPLEO	ACTIVOS	VACANTES	TOTAL, CARGOS
PERIODO FIJO	2	0	2
CARRERA ADMINISTRATIVA	61	4	57
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	3	0	3
PROVISIONALES	14	NA	14
TRABAJADORES OFICIALES	0	0	0

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 7 DE 17
		<b>APROBÓ</b>
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

SUPERNUMERARIOS	0	0	0
CURIA - CAPELLAN	0	0	0
SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO RURAL	31	3	34
VACANTES POR ENCARGATURA	NA	NA	NA
<b>TOTALES</b>	<b>111</b>	<b>7</b>	<b>110</b>

En la población de la E.S.E. VIDASINU predomina el género femenino, representado en un 53%, frente al género masculino representado en un 47%. Así mismo, de la planta los cargos que más predominan son el nivel profesional en donde se cuenta con 103 trabajadores, sumando la planta global y transitoria.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	HOMBRES
Asesor	1	0
Directivo	3	1
Profesional	65	28
Técnico	2	2
Asistencial	39	1

## 6. PLAN ESTRATEGICO 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 la E.S.E. VIDASINU.

Para la vigencia 2024, 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.

### 6.1 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 la E.S.E. VIDASINU, por lo cual se formulará teniendo en consideración 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

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento.

## **6.2 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL**

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción 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.

## **6.3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

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

## **6.4 SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

A través del Sistema 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.

## **6.5 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.

## **6.6 PLAN DE VACANTES**

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

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

- 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 procesos de selección que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de junio de 2019.

### **6.7 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.

### **6.8 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 del Ministerio de Salud y Protección Social. 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.

### **6.9 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.

### **6.10 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

A través del Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 10 DE 17
		<b>APROBÓ</b>
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Finalidad: Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

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

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

**Evaluaciones Parciales y Eventuales en el Período Anual:** Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.

b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.

c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

**Calificación Definitiva del Período Anual:** Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

**Escala de Calificación:** La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Tomado de: ANEXO TÉCNICO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 12 DE 17
		<b>APROBÓ</b>
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Para el caso del personal tercerizado; A través de las auditorías internas realizadas a los diferentes servicios de cada sede de atención la cual busca efectuar el cumplimiento normatividad para garantizar la calidad de los servicios y asumir responsabilidades sobre los impactos negativos y positivos en la prestación de los servicios en salud, con cada auditoria se identifican e individualizan a quienes ejecutan los proceso en cada servicio, se dejan claro los hallazgos y se reporta a su empleador para que este a su vez realice los descargos debidos y las oportunidades de mejora debidas.

### **6.11 POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

El Grupo de Talento Humano 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

### **6.12 NÓMINA**

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

## **7. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR**

la E.S.E. VIDASINU 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:

<b>RUTA</b>	<b>SUBRUTAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>PROCESO</b>
-------------	-----------------	--------------------	----------------

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 13 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

<b>RUTA DE FELICIDAD 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 Club Deportivo de Atletismo Torneo de Bolos, Rana, Tenis de mesa y FIFA 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 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	Código de integridad
		Capacitación a los servidores en herramientas de innovación	Plan Institucional de Capacitación
		Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento
	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO LIDERANDO EL CRECIMIENTO</b>	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 14 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

	equipo y el reconocimiento		
	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
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	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	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
		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 DEL SERVICIO AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS	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.	
RUTA DE LA CALIDAD LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	Se desarrollarán las evaluaciones del desempeño laboral y se efectuará el análisis correspondiente. Generar una medición del desempeño laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad	Evaluación de desempeño
		Se hará uso de la encuesta de retiro, para identificar las razones de	Administración de personal

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 15 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

		desvinculación de los servidores.	
	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
		Se ejecutarán las acciones contempladas en el Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Plan Institucional de Gestión del Conocimiento
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS 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 de la actualización de la información	Gestión de la Información (SIGEP)
		Se analizarán 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 desarrollar acciones para mitigarlos.	Administración de personal
		Realizar la caracterización de los colaboradores de la entidad	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo
		Gestionar la planta de personal a través de sistema de información	Administración de personal

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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 Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos, Humanos, Plan Institucional de

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
		FECHA: 19/08/2022
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	VERSIÓN: 01
		PÁGINA 16 DE 17
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	Dra. Doris Spath Portillo Gerente

Capacitación, Plan Institucional de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

## 9. PROMEDIO

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 por parte de los grupos de Talento Humano y Desarrollo y Transformación Organizacional. Esta medición se realizará una (1) vez al año y el promedio de la calificación mínima debe ser de 4,0.

## 10. INDICE DE SATISFACCIÓN

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.

## 11. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. VIDASINÚ adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:

### 11.1 FACTOR ENTORNO DE CONTROL

- Mejorar el plan de bienestar, de manera continua, a partir del análisis de la medición del clima organizacional.
- Suministrar información a partir de las evaluaciones del desempeño de los funcionarios, para mejorar los planes de formación, capacitación e incentivos.
- Lograr que los programas de inducción y reintroducción sean revisados, actualizados y divulgados, siempre que se presente algún cambio organizacional, técnico y/o normativo.
- Propiciar que los planes de formación y capacitación sean revisados y mejorados de acuerdo con las necesidades identificadas mediante los diversos mecanismos de recolección de información.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 19/08/2022
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Mara Martínez Martínez Asesor Talento Humano	PÁGINA 17 DE 17
		<b>APROBÓ</b>
		Dra. Doris Spath Portillo Gerente

- Colaborar con las auditorías internas y externas que se realizan en la entidad.
- Participar activamente en la revisión y actualización del Código de Ética y el Código de Gobierno Corporativo, de acuerdo con los cambios en el entorno, en la normatividad y en las políticas.

## 11.2 FACTOR INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Administrar de forma continua la información proveniente de las sugerencias, quejas, peticiones, reclamos o denuncias de las partes interesadas, permitiendo la mejora del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información, en los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Entregar en forma oportuna, completa y con altos estándares de calidad la información requerida para la elaboración de los informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas y otras actividades que formen parte de la estrategia de Rendición de Cuentas de la E.S.E. VIDASINÚ.
- Formular planes de mejoramiento que respondan a los compromisos adquiridos y/o a las necesidades detectadas en el desarrollo de las diversas actividades adelantadas por la entidad.