

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

VIGENCIA 2024-2028.

Dependencia: Talento Humano.



Contenido

Introducción.....	3
1. Generalidades.....	5
2. Marco legal.....	6
3. Alcance.....	8
4. Objetivo General.....	9
5. Propósito.....	9
6. Objetivos Específicos.....	9
7. Componentes.....	10
8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	10
8.1 Disposición de información.....	10
8.2 Caracterización de la población.....	10
8.2.1 Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2023 - 2024.....	11
8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.....	11
8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2023.....	12
8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.....	0
9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2024-2028.....	2
10. Ejes temáticos para el año 2024-2028.....	7
10.1 Servidor público 4.0 y transformación del Estado.....	8
10.2 Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional.....	9
10.3 Planes y Programas de Talento Humano 2024.....	0
10.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	0
10.3.2. Programa de Bienestar Social e incentivos.....	0
10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	1
10.3.4. Plan Institucional de Capacitación.....	2
11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.....	3
12. Evaluación del Plan.....	4
13. Indicadores.....	4
14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano.....	0
15. Planeación 2024.....	1



**HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.
Gerente: ELBA YOLANDA USTARIZ MARTÍNEZ
Elaboró: YIMMY ALFONSO SILVA CASTRILLO – MANUEL BELTRAN ARAUJO
RODRIGUEZ – ALJADIS ALARCON GUTIERREZ (OFICINA DE TALENTO HUMANO)**

JUNIO DE 2024.

Introducción.

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del postconflicto que se implementa en nuestro País, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita tener mejores servidores, estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, que es el talento humano.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E., a través del plan de gestión y el plan de desarrollo, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional "Servicio con Calidad Humana", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021-2023 en el Hospital, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestros servidores públicos.

El presente plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el MIPG, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en dicho modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano de este hospital, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de sus servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor, máxime que hay vacantes por suplir, donde se deben respetar estos parámetros.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).



1. Generalidades.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme.

Finalmente, el Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así, la oficina de talento humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. y el plan de gestión 2024-2028.

2. Marco legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades de la Dependencia de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Certificación Electrónica – CETIL.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
Acuerdos 043 de septiembre 14 de 2005; Acuerdo 050 del 29 de diciembre de 2010 y Acuerdo 019 del 18 de mayo de 2010.	Establece los cargos de la planta de personal de esta Empresa Social del Estado.	Talento Humano.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006.	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006.	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación –PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Fuente: elaboración propia Talento Humano.-

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
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016.	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016.	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	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 Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano.
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad.

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.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, 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 de Bono Pensional
Resolución 667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
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.	Competencias
Resolución 3546 de 2018.	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019.	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.	Evaluación del desempeño.
Acuerdo 010 de 2017	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación.
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

3. Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Hospital: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. Objetivo General.

Fortalecer el Talento Humano del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E., mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral.

5. Propósito.

Gestionar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

6. Objetivos Específicos.

- ✚ Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento laboral.
- ✚ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- ✚ Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- ✚ Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- ✚ Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de Función Pública.
- ✚ Surtir el procedimiento del concurso en el H.E.A.D E.S.E. de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

7. Componentes.

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ◆ Plan Anual de Vacantes.
- ◆ Bienestar Social e Incentivos.
- ◆ Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- ◆ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ◆ Plan Institucional de Capacitación.

8. Previo a la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

8.1 Disposición de información:

De acuerdo con el MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica del HEAD E.S.E., régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en la medición adelantada en el año 2023-2024.

8.2 Caracterización de la población.

A través de la Matriz de Caracterización de los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del HEAD E.S.E., como el principal insumo para la administración del talento humano.

Caracterización de los empleos:

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

Niveles	Planta global
Directivo	3
Asesor	1
Profesional	91
Técnico	11
Asistencial	91
Total	197

Fuente: Elaboración propia Oficina de Talento Humano, con corte a 15 de junio de 2024.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la oficina de Talento Humano cuenta con actos de creación de los cargos 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.

8.2.1 Resultados de Mediciones adelantadas en los años 2023 - 2024.

8.2.1.1 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la oficina de talento humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Función Pública, donde se evidencia una calificación de 57 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “NIVEL BÁSICO OPERATIVO ALTO”.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla, la cual presenta una descripción del diagnóstico realizado a junio de 2024.

Rutas de creación de Valor	Puntaje de la Matriz 2022
RUTA DE LA FELICIDAD:	
La felicidad nos hace productivos	
Entornos físicos	
Equilibrio de vida	
Salario emocional	
Innovación con pasión	59
RUTA DEL CRECIMIENTO:	
Bienestar del talento	
Cultura de liderazgo	
Liderazgo en valores	
Servidores que saben lo que hacen	49
RUTA DEL SERVICIO:	
Cultura basada en el servicio	
Cultura que genera logro y bienestar	59
RUTA DE LA CALIDAD:	
La cultura de la calidad e integridad	
Hacer siempre las cosas bien	
Cultura de la calidad y la integridad	49
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	
Conociendo el talento	
Entendiendo personas a través del uso de los datos.	69

Fuente: Elaboración propia oficina de Talento Humano, con corte a junio 15 de 2024

En el cuadro anterior, se evidencia una baja puntuación de las rutas de la Matriz de Gestión, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas del Crecimiento y La Calidad a través de sus planes y programas.

Hay que tener en cuenta que respecto al año 2021 que es el último referente documentado, hubo un pequeño avance, por lo tanto se requiere mayor trabajo por parte de la entidad para mejorar los indicadores, situación que se puede lograr en el evento que se refuerce la dimensión de Talento Humano, máxime el atraso tenido en el último cuatrienio

8.2.1.2. Resultados Medición - Clima Organizacional 2023.

El presente estudio de Medición de Clima Organizacional tuvo como objetivo medir la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo el cual es determinante de su comportamiento al interior del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. – HEAD E.S.E.

Además, se aplicó este instrumento con el propósito de conocer y entender dichas percepciones de los servidores, que incluyen sus experiencias personales, necesidades particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores, y a su vez tener un diagnóstico de la situación del clima laboral teniendo en cuenta la nueva modalidad de trabajo generada como consecuencia de la pandemia. La encuesta de Clima Organizacional tuvo una participación de 12 servidores, cuyos resultados se muestran a continuación:



Indicadores a Mejorar	
Enunciado de la encuesta	Variable
¿Conozco la misión y la visión de mi entidad?	Orientación organizacional
¿Los objetivos de mi entidad son claros?	Orientación organizacional
¿Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales?	Orientación organizacional
¿Considero que mis funciones están claramente determinadas?	Orientación organizacional
¿La capacitación es una prioridad en la entidad?	Gestión estratégica del talento humano
¿Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad?	Gestión estratégica del talento humano
¿En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados?	Comunicación e integración – Trabajo en equipo
¿Cuándo surge un problema, sé con exactitud quién debe resolverlo?	Comunicación e integración
¿Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo?	Capacidad profesional
¿Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)?	Medio ambiente físico
¿En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)?	Medio ambiente físico

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2023, aplicada por oficina de Talento Humano.

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada, partiendo del apoyo de la alta gerencia de la entidad en los procesos que se adelanten.

La medición actual respecto a la del año 2021, refleja un aumento en la insatisfacción de los servidores públicos vinculados al hospital, lo que implica precisamente que se aumenten los esfuerzos por parte de las directivas del hospital en mejorar los indicadores que redunden en la mejora del clima laboral. Llama la atención que solo hubo la participación de 12 personas de un universo de 107, lo cual es indicativo del declive del clima laboral, en vigencia de la gerencia que acaba de terminar periodo.

8.2.1.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se seguirá fortaleciendo y evaluando la gestión para el 2024.

Índice de Talento Humano. Resultado: 84.2

Política	Brecha	Estrategia / Hito	Acción
Calidad de la planeación estratégica del talento humano.	10.4 (se obtuvo un puntaje de 89.6/100)	Fortalecer y ejecutar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos y servidoras públicas.	<p>Establecer en la planta de personal de la entidad los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.</p> <p>Definir en la planta de personal de la entidad los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.</p> <p>Tener en cuenta en la planta de personal de la entidad los niveles jerárquicos ajustados a la estructura organizacional para una fácil asignación de responsabilidades.</p> <p>Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.</p> <p>Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional del hospital, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.</p> <p>Realizar actividades grupales para fomentar la interacción entre los participantes y fortalecer el sentido de pertenencia.</p>
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.	37 (se obtuvo un puntaje de 63.0/100)	Provisión vacantes definitivas en el Hospital.	Ejecutar las fases establecidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil para llevar a cabo el concurso abierto y proveer las vacantes definitivas en el Hospital.
Desarrollo del talento humano en la entidad	11.7 (se obtuvo un puntaje de 88.3/100)	Clima laboral fortalecido	Adelantar la medición de clima organizacional según herramienta definida.

Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.	0 (se obtuvo un puntaje de 100/100)	Desvinculación asistida	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio
--	-------------------------------------	-------------------------	---

Fuente: Elaboración propia Oficina de Talento Humano junio de 2024, teniendo en cuenta los resultados FURAG - 2022.

Los resultados del FURAG, en comparación con lo real, distan de la verdad de acuerdo con lo encontrado tanto en la matriz de GETH como en la medición del clima organizacional, lo que conlleva precisamente al reto por parte de las directivas en re direccionar el rumbo a efectos de la mejora de estos indicadores, lo cual es posible con el fortalecimiento de la operatividad de la dimensión de Talento Humano y poder tener unos reales.

9. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano 2024-2028

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el HEAD E.S.E., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Gestión y Plan de Desarrollo Institucional.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en el HEAD E.S.E., se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Oficina de Talento Humano que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Público	Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades				
RUTA DE LA FELICIDAD. La felicidad nos hace productivos.	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación / Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los servidores, contratistas y pasantes.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	D2		
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. (según el riesgo).	Desarrollo	D2		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de Plan Hospitalario de Emergencias.	Desarrollo	D2		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	D2		
		Equilibrio de vida.	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación	D2	Bienestar / SGSST
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.		Planeación	D2	Bienestar / SGSST	Servidores, contratistas y pasantes.

		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico- laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Elaborar e implementar Programa de Vigilancia Epidemiológica (Visual y auditivo)	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores
		Generar procesos de selección inclusivos.	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Población diversa, intercultural y en condición de discapacidad.
	Salario emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	Planeación / Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo del Periodista que se contrata en la entidad.	Desarrollo	D4	Bienestar	Servidores y contratistas.
		Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión.	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas.

		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3, D5	Bienestar	
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	D2	PIC	Servidores
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno.	Ingreso	D2, D5	Pasantes	Pasantes
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Garantía de Calidad, para la transferencia de conocimiento.	Retiro	D5, D6	Retiro	
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	
		Fortalecer el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.	Desarrollo	D2, D4	EDL	
	Bienestar del talento.	Diseñar e implementar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	D2	PIC	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	D2, D3	PIC	

		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
	Servidores que saben lo que hacen.	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E.	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores y contratistas.
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los prepensionados.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	D2	PIC	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos.	Cultura basada en el servicio.	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento, servicio al ciudadano, humanización en salud.	Desarrollo	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien.	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
		Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad y la norma vigente.	Desarrollo	D2, D3, D7	Talento Humano	
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y	Desarrollo	D4	Vinculación y Permanencia	

		Rentas y hacer el respectivo seguimiento.				
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2, D7	Vinculación	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	D2	Comités	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento.	Entendiendo personas a través del uso de los datos.	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	D2	SIGEP	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	D5	Vinculación y Permanencia	
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas.

Fuente: Elaboración propia Dependencia Talento Humano. Junio 2024

10. Ejes temáticos para el año 2024-2028

En articulación al Plan de Gestión del Hospital y las actuales líneas de la nueva Gerencia, la dependencia de Talento Humano ha presentado la propuesta de trabajar en tres ejes temáticos para la vigencia 2024-2028, sobre los cuales se realizan las actividades de la vigencia 2024-2028, así:

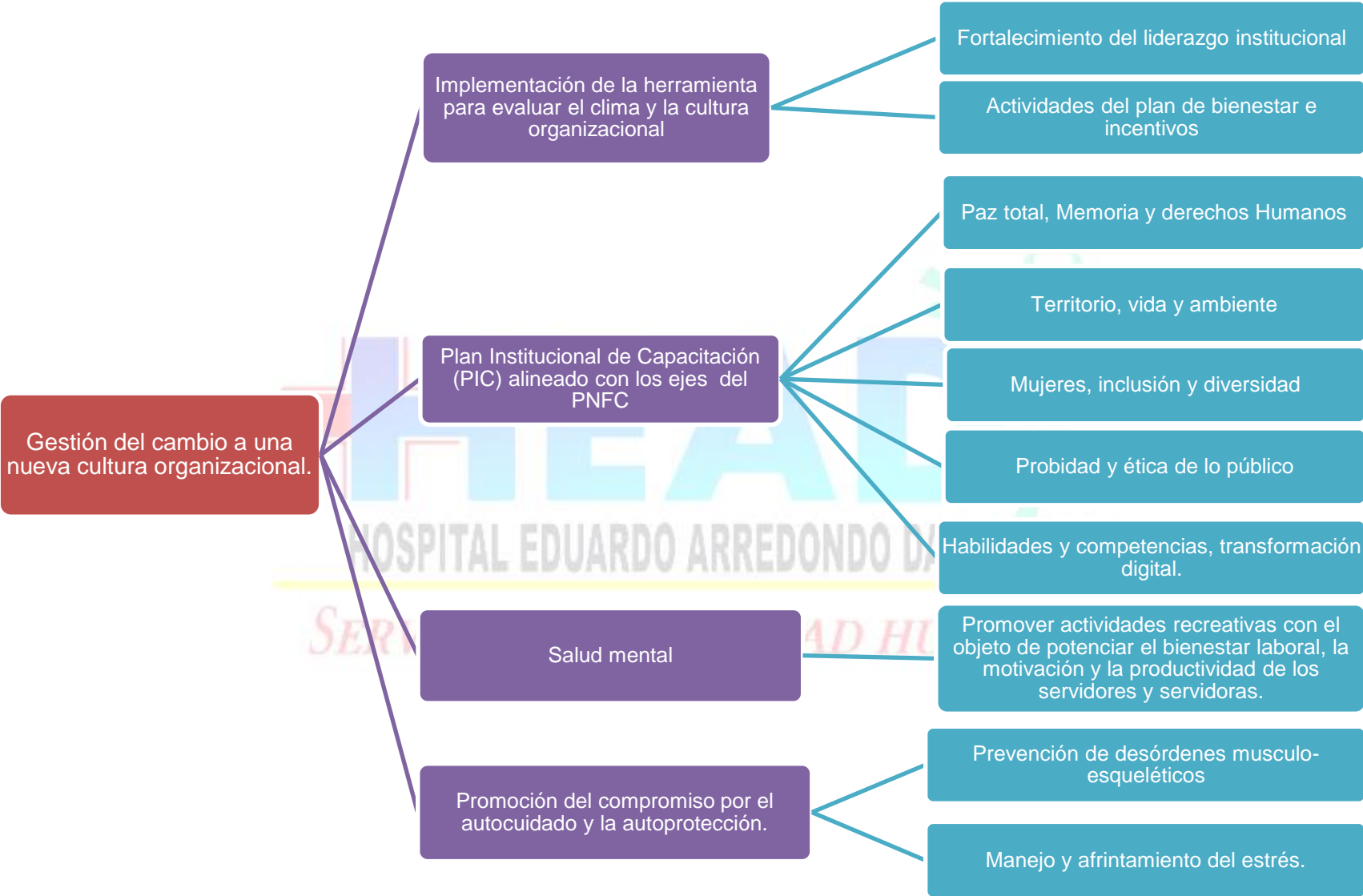
SERVICIO CON CALIDAD HUMANA

10.1 Servidor público 4.0 y transformación del Estado.



Fuente: Elaboración propia Dependencia Talento Humano. Junio 2024

10.2 Gestión del Cambio a una Nueva Cultura Organizacional.



Fuente: Elaboración propia Dependencia Talento Humano. Junio 2024

10.3 Planes y Programas de Talento Humano 2024.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dependencia de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica del Hospital. Estos planes se desarrollarán así:

10.3.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Objetivo:

Adelantar el proceso del concurso en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

La planta se encuentra compuesta así:

Tipo de Planta	2023 a 2024	2022	2021
Global y Estructural	197	197	197
Total	197	197	197

De acuerdo con la anterior tabla, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del profesional de Talento Humano, a través de la Sistematización del módulo de Nómina.

Finalmente, la dependencia de Talento Humano ha adelantado acciones ante la gerencia para dar cumplimiento a los Decretos 2011 de 2017; 1800 de 2019, 2365 de 2019, Acuerdos N° 50 y 340 de 2022 y las circulares de la CNSC en relación a los trámites del Concurso Público de Méritos.

10.3.2. Programa de Bienestar Social e incentivos.

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera presencial/virtual cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ✚ Actividades Pre pensionados
- ✚ Estrategia Salario Emocional
- ✚ Actividades de Convivencia Institucional asociadas al Código de Integridad.

- ✚ Estrategia de recreación y deportes
- ✚ Actividades socio – culturales
- ✚ Programa de reconocimiento e incentivos
- ✚ Cambio organizacional
- ✚ Adaptación Laboral
- ✚ Promoción del uso de la bicicleta
- ✚ Día del servidor público
- ✚ Divulgar e implementar el programa servimos
- ✚ Analizar el tema de teletrabajo o trabajo en casa
- ✚ Analizar el desarrollo del programa de horarios flexibles.
- ✚ Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo)
- ✚ Reconocimiento de fechas especiales a través de tarjetas virtuales (cumpleaños, fechas especiales, avisos de fallecimiento)

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa los incentivos en las condiciones que establezca el programa de bienestar social 2024-2028.

10.3.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo:

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica del Hospital y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Para el año 2024, ya se realizó la autoevaluación de los estándares mínimos respecto al año 2023.

La ejecución del SGSST respecto a la presente vigencia, se hará a través del operador que se determine a través de gerencia y que cumpla con las condiciones de ejecución que el mismo amerita.

10.3.4. Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2024-2028 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2024-2028 del HEAD ESE estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público:	El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.
Habilidades y competencias.	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado.
Transformación digital y cibercultura	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
Mujeres, inclusión y diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.
Territorio, Vida y Ambiente	Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Este eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Fuente: Dependencia Talento Humano, Función Pública, ESAP, PNFC, 2023-2030

Estas actividades se desarrollarán a través de recursos propios y los convenios que se tienen con diferentes instituciones, a más las aportadas por entidades estatales.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2024, donde se actualizarán los temas misionales del Hospital de acuerdo con la necesidad.

11. Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Crecimiento.
- b) Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
 - ◆ Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.
 - ◆ Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
 - ◆ Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
- c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación eficacia de las acciones
Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Realizar el proceso del concurso de méritos en Función Pública	1/7/2024	31/12/2024
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Implementar actividades para los pre pensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación.	1/7/2024	31/12/2024
Evaluación del desempeño	Concientizar a los directivos de realizar el proceso de evaluación conforme a las directrices de la CNSC	1/7/2024	31/12/2024
Implementar el SGSST	Contratar con tiempo a la persona encargada del SGSST y velar porque dentro de la vigencia se cumpla con la Ley 1562 de 2012	1/7/2024	31/12/2024
Intervención de mejoramiento del clima laboral	Tomar en cuenta las debilidades reflejadas en la medición del clima laboral e intervenirlas.	1/7/2024	31/12/2024
Implementación del Código de Integridad	Implementar y socializar el código en la entidad y hacer seguimiento al cumplimiento o impacto del mismo.	1/7/2024	31/12/2024

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2023

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la

especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

12. Evaluación del Plan.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

- b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente. Este ítem que constituye el deber ser, debe fortalecerse dentro del Hospital, lo cual ha sido un problema año tras año.

- c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano del HEAD ESE, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

13. Indicadores

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer las habilidades y competencias en el manejo de herramientas ofimáticas para un óptimo rendimiento durante el trabajo en casa o trabajo remoto, se establecen los siguientes indicadores.

Nombre de variable	Descripción	Componentes Variable	Fórmula
Capacitaciones para el desarrollo habilidades ofimáticas y en herramientas virtuales	Identificación e inclusión de capacitaciones en ofimática y en herramientas virtuales, incluidas en el PIC y ejecutadas en la vigencia	a: Cantidad de capacitaciones en ofimática y herramientas virtuales realizadas. b: Total de capacitaciones incluidas en el PIC sobre ofimática y herramientas virtuales	$(a/b)100$
Servidores Públicos, capacitados en temas de ofimática y en herramientas virtuales	Participación de servidores públicos, en las capacitaciones asociadas a los temas de ofimática y en herramientas virtual s	a: Número de servidores públicos que participan en las capacitaciones durante el periodo b: Total de servidores públicos de la Entidad	$(a/b)/100$

14. Matriz de Actividades de los componentes de Talento Humano

Componentes	N° actividades	Actividad	Fechas	Responsables
Provisión de Empleos	2	Definir los empleos vacantes en el Hospital Eduardo Arredondo Daza E.S.E. y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.	1/7/ al 31/12/2024	Gerencia – Subdirección Administrativa - Talento Humano
Bienestar Social e Incentivos		Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores del HEAD ESE y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales		Gerencia, Subdirecciones Científica y Administrativa y Talento Humano.
Seguridad y Salud en el Trabajo		Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro.		Gerencia – Talento Humano – Responsable contratado para el SGSST
Capacitación	23 temáticas	Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones. Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.		Gerencia – Subdirecciones – Talento humano.-

15. Planeación 2024.

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para la dependencia de Talento Humano:

Entregable	Actividades Estratégicas	
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Actualizar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano.	
	Desarrollar campañas de difusión del código de integridad, siguiendo las herramientas que ofrezca el hospital.	
	Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.	
	Organizar jornadas de socialización y capacitación para el uso, apropiación y aprovechamiento de la relaciones humanas tanto con el cliente interno y externo – Humanización del Servicio.	
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del programa de Bienestar e Incentivos.	
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan Institucional de Capacitación	
	Realizar seguimiento y monitoreo de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Plan Operativo	
	Generar las certificaciones solicitadas por los servidores y ex servidores que se presentan en el periodo.	
	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro - actualización de información.	
Realizar las gestiones pertinentes en temas de situaciones administrativas que se presenten.		
Recepción, consolidación y seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores.		
Reportar la ejecución de la nómina.		
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano		
Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones que fortalezcan las habilidades de los servidores públicos en liderazgo, comunicación y la atención a la ciudadanía.		
Difundir y gestionar enlaces para ofertar capacitaciones para fortalecer en los servidores públicos los valores de Integridad y Transparencia.		

Fuente: Plan de desarrollo – Plan de Gestión, autodiagnóstico de la dependencia.

