



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH-PET - 1

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

1

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PÁGINA

1 de 49

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

La Plata – Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	03
2. OBJETIVOS.....	04
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	04
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	04
3. AMBITO DE APLICACIÓN.....	04
4. MARCO CONCEPTUAL.....	05
5. MARCO LEGAL.....	08
6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ESE SAN SEBASTIAN.....	9
6.1 RESEÑA HISTORICA.....	9
6.2 MISION.....	9
6.3 VISION.....	9
6.4 MAPA DE PROCESOS.....	11
6.5 ORGANIGRAMA.....	11
6.6 VALORES INSTITUCIONALES.....	12
6.7 PLANTA DE PERSONAL.....	12
7. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	14
8. ALCANCE.....	14
9. RESPONSABLE.....	14
10. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	14
11. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO.....	16
11.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN	17
11.2. ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS.....	24
11.3. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	31
12. PLAN DE ACCIÓN Y PLAN OPERATIVO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	44
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	48
14. CONTROL DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCIONES.....	49



1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) tiene carácter indicativo y se construye con base en el Plan de Desarrollo Institucional 2020 - 2023 y la Política de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La ESE San Sebastián de La Plata Huila, adopta el Plan Estratégico de Talento Humano como una política orientadora y facilitadora de aquellas actividades contempladas en los Planes de Vacantes y Provisión, Capacitación, Bienestar Social y Estímulos, con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales y la calidad de vida de los servidores públicos de la institución, lo que se verá reflejado en la calidad del servicio que se presta al cliente interno y externo, todo ello teniendo como fundamento la Constitución Política de Colombia y otras normas jurídicas que reglamentan los procesos estratégicos y transversales en las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad, tiene la finalidad de constituirse en un instrumento básico que soporte los cambios que se presenten a nivel organizacional, logrando el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, todo ello con base en la Ley 909 de 2004 en la cual se afirma el compromiso de las instituciones del estado en mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objeto.

El Gerente de la ESE San Sebastián de La Plata, como responsable del cumplimiento de los objetivos de la entidad, contribuye a motivar a sus funcionarios y apoyarlos, para que se capaciten y mejoren en el cumplimiento de sus funciones y fortalezcan sus conocimientos, lo cual se logra a través del desarrollo del bienestar laboral y un buen clima organizacional de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

Por lo anterior, el propósito principal del PETH es lograr la sinergia entre las estrategias institucionales y la gestión del talento humano junto con sus planes y programas.



2. OBJETIVOS.

2.1. Objetivo General

Definir los lineamientos estratégicos del Talento Humano, para implementar y medir la gestión del proceso, con el fin de fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en los ciclos de la vida laboral (ingreso, permanencia y retiro).

2.2. Objetivos Específicos

- Cumplir con la Planeación Estratégica del Talento Humano establecida en MIPG.
- Definir e implementar los procedimientos que permitan asegurar la calidad del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Organizar y cumplir con las actividades administrativas de la Gestión del Talento Humano.
- Gestionar el buen manejo de la información y documentos pertenecientes al proceso de Gestión del Talento Humano.
- Realizar la gestión necesaria que permita el funcionamiento de los comités relacionados con la Gestión del Talento Humano.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, aplica para todos servidores públicos y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad vigente establecida.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH –PET - 1
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA	5 de 49

4. MARCO CONCEPTUAL

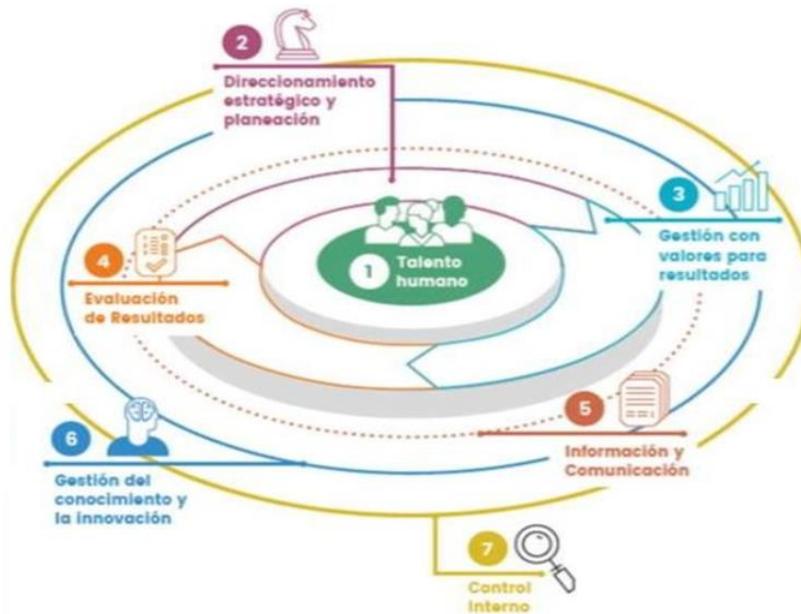
El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE San Sebastián de La Plata tiene como principal marco conceptual el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual fue establecido mediante el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y reglamentado por el Decreto 1499 de 2017.

La Función Pública (2018) indica que MIPG se enmarca dentro de la Gestión con valores orientada a resultados y permitirá que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados que le permitan dar cumplimiento a su propósito fundamental y contribuyan a la generación de valor público por parte del Estado colombiano. (p. 20)

El Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.22.3.5. Decreto 1499 de 2017 elaboró el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual se compone de siete (7) dimensiones y diez y siete (17) políticas de gestión y desempeño.

Específicamente, para el caso que nos ocupa, el Manual Operativo, considera el talento humano como el corazón del Modelo, ya que es el gran factor crítico de éxito que facilita a las entidades la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, tal como se observa en la siguiente gráfica.

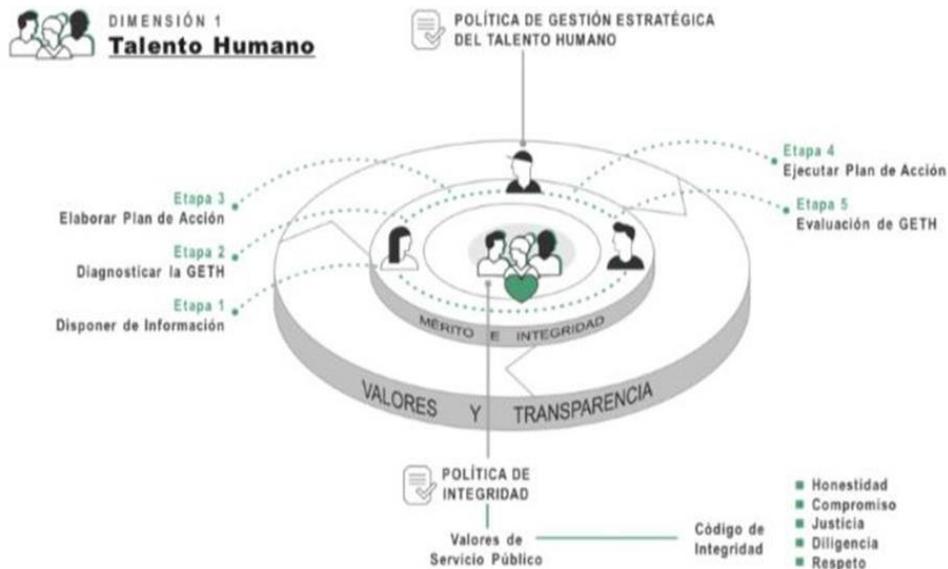
Gráfica No. 1 Operación del MIPG



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, recuperado el 27 de junio de 2019 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

La dimensión de Talento Humano busca “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”, a partir de la implementación de herramientas que permiten gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Gráfica No. 2 Dimensión de Talento Humano – MIPG



Fuente: Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, 2018.

Para el desarrollo de esta política el Manual plantea el tener en cuenta la política de gestión estratégica del talento humano (GETH) y la política de integridad, así como desarrollar las 5 etapas que se vislumbran en la gráfica anterior: Disponer de la Información, Diagnosticar la GETH, Elaborar Plan de Acción, Ejecutar Plan de Acción y Evaluación de GETH.

Para estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano, según la política de GETH, se deben implementar acciones relacionadas con las Rutas de Creación de Valor, las cuales afectan directamente la efectividad de la gestión de las entidades públicas. Estas rutas son:

- ✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- ✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento
- ✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos



- ✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien
- ✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Sustentado en lo anterior, la ESE San Sebastián de La Plata, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH definida en el modelo integrado de Planeación y Gestión - MIPG, viene implementando acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación del desempeño, entre otras; con las cuales busca garantizar el mejoramiento continuo de las competencias laborales, lograr servidores públicos más felices, empoderados, comprometidos y motivados, que redunde en una mejor calidad en la prestación del servicio y en la satisfacción de los ciudadanos.

5. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E San Sebastián de La Plata Huila, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades del Estado y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública así:

- Acuerdo 565 de 2016: “Por el cual se establece el Sistema Tipo Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1443 del 2014: “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”.
- Decreto 4665 de 2007: “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.

- Decreto 785 de 2005: “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”.
- La Ley 909 de 2004, dentro de sus lineamientos plantea la necesidad de la planeación estratégica del talento humano y expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Resolución 1016 del 1989: “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los empleadores en el país”.

6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE SAN SEBASTIAN

6.1. Reseña Histórica

Mediante Acuerdo 025 de 1997, se creó el Instituto Municipal de Salud de La Plata Huila, como una categoría de entidad pública, descentralizada del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, en desarrollo de la Ley 10 de 1990. Es el Decreto Número 110 de diciembre 29 de 2004 por el cual se modifica la naturaleza jurídica y estructura funcional del Instituto Municipal de Salud como Unidad Administrativa Especial en Salud.

El Decreto Número 112 de diciembre 22 de 2005, reorganiza la Unidad Administrativa Especial en Salud del Municipio de La Plata y la transforma en Empresa Social, afianzando su responsabilidad con la salud de la comunidad del municipio de La Plata, enmarcado en los principios de la Ley 100 de 1993.

6.2. Misión

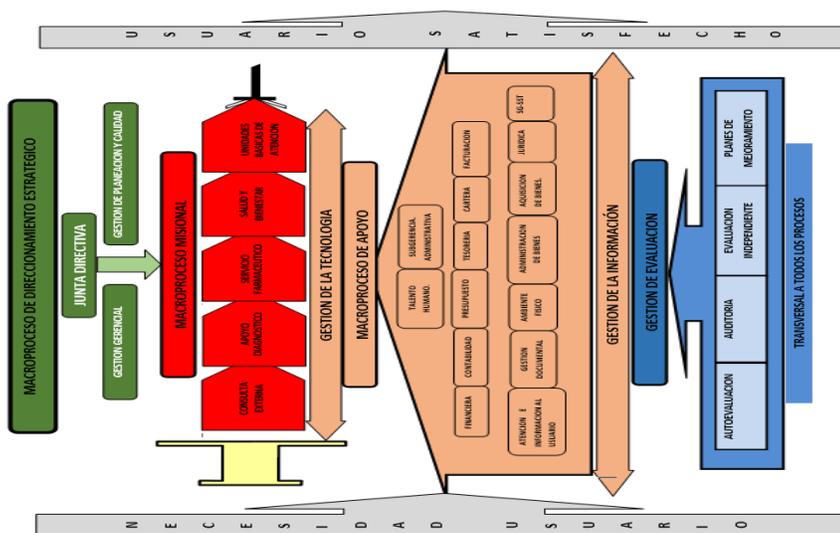
Somos una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad que promueve la salud, previene la enfermedad, con un equipo humano calificado y comprometido con la calidad, seguridad e innovación, enfocada en la atención humanizada y segura al paciente, familia y comunidad.

6.3. Visión

Para el 2024 seremos una institución de baja complejidad reconocida en el Departamento del Huila, por la integralidad en la prestación de sus servicios, innovación permanente y atención segura a los pacientes, familia y comunidad; garantizando su sostenibilidad financiera y rentabilidad social.

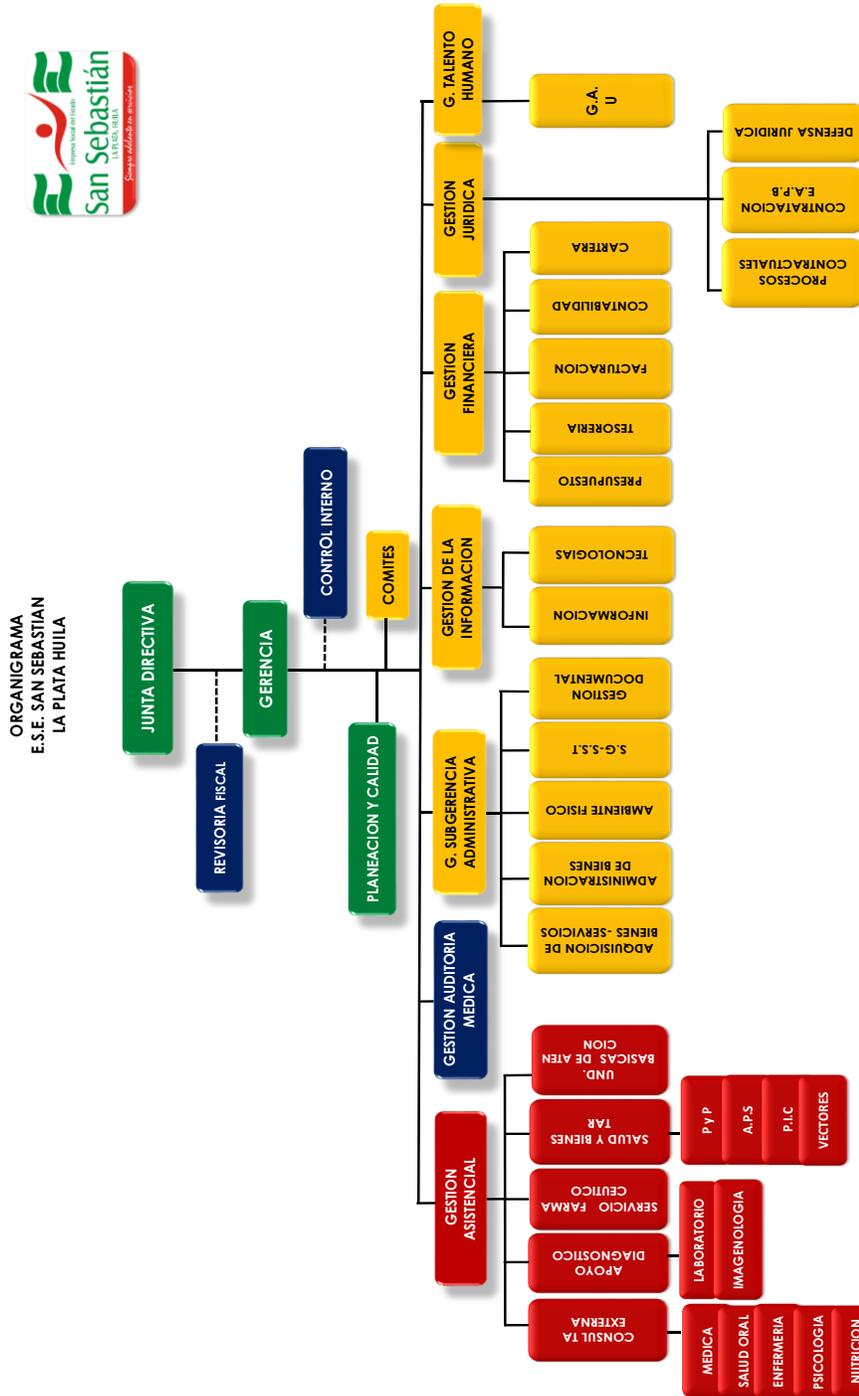
6.4. Mapa de Procesos

Gráfica No. 3 Mapa de procesos de la ESE San Sebastián de La Plata



6.5. Organigrama

Gráfica No. 4 Organigrama de la ESE San Sebastián de La Plata



6.6. Valores Institucionales

Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollo un “Código general” o “Código Tipo” que denominó CODIGO DE INTEGRIDAD, en el que estableció cinco (5) valores como línea de acción, y el cual la ESE San Sebastián de la Plata adopto bajo Resolución 309 de 2018. Los valores de los servidores públicos de la entidad son:

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia

6.7. Planta de personal

Para el cumplimiento de sus funciones la ESE San Sebastián de La Plata Huila, posee una planta global, compuesta por ochenta y siete (87) empleos.

La planta de personal fue establecida mediante el Acuerdo No.011 del 30 de diciembre del 2019 *"por medio de la cual crean cargos en la planta de personal y se aprueba el plan de cargos de la ese san Sebastián de la plata Huila"*.

La planta de personal de la entidad presenta las siguientes características de denominación, nivel, código y grado:

Gráfica No. 5 Características de la Planta de personal.

DENOMINACION CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	85	5	1	1	0
Subgerente	90	4	1	1	0

NIVEL PROFESIONAL

Médico General	211	20	1	1	0
Médico General	211	14	3	3	0
Médico General	211	19	1	1	0
Médico SSO	217	14	4	2	2
Profesional Universitario	219	11	2	1	1
Profesional Universitario	219	7	1	1	0
Profesional Universitario	219	8	2	2	0
Profesional Universitario	219	1	4	4	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	2	1	1	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	5	1	1	0
Profesional Universitario	219	6	1	1	0
Odontólogo	214	4	3	3	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	13	1	1	0
Bacteriólogo SSO	217	13	1	1	0
Enfermera	243	13	2	1	1
Enfermera SSO	217	13	1	1	0
Enfermero	243	9	1	1	0
Enfermero	243	5	1	1	0
Enfermero	243	8	2	2	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	3	1	1	0

NIVEL TÉCNICO

Técnico Área de La Salud	323	16	2	2	0
Técnico Área de La Salud	323	17	2	2	0
Técnico Operativo	314	16	1	1	0
Técnico Operativo	314	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	8	1	1	0
Técnico Administrativo	367	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	4	1	1	0

NIVEL ASISTENCIAL

Auxiliar Área de La Salud	412	5	8	8	0
Auxiliar Administrativo	407	24	1	1	0
Auxiliar Administrativo	407	16	8	8	0
Auxiliar Área de La Salud	412	16	8	7	1
Auxiliar Área de La Salud	412	22	9	9	0

TRABAJADORES OFICIALES

Conductor	480	16	3	2	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	5	3	3	0
Conductor	480	5	2	2	0

7. POLÍTICA DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de provisión, capacitación, incentivos, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, con el fin de mejorar la gestión institucional.

La Política está conformada por los siguientes elementos, teniendo en cuenta los ciclos de la vida laboral: ingreso, permanencia y retiro.

8. ALCANCE

Inicia con la construcción de planes, programas, proyectos y políticas para la ejecución de actividades en los diferentes ciclos laborales de los servidores públicos de la ESE San Sebastián de La Plata y termina con la evaluación y seguimiento a la ejecución de dichas actividades

9. RESPONSABLE.

El desarrollo e implementación de este plan está bajo la responsabilidad del líder del proceso de Gestión del Talento Humano, con el apoyo de los líderes de procesos que tengan personal a cargo.

10. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

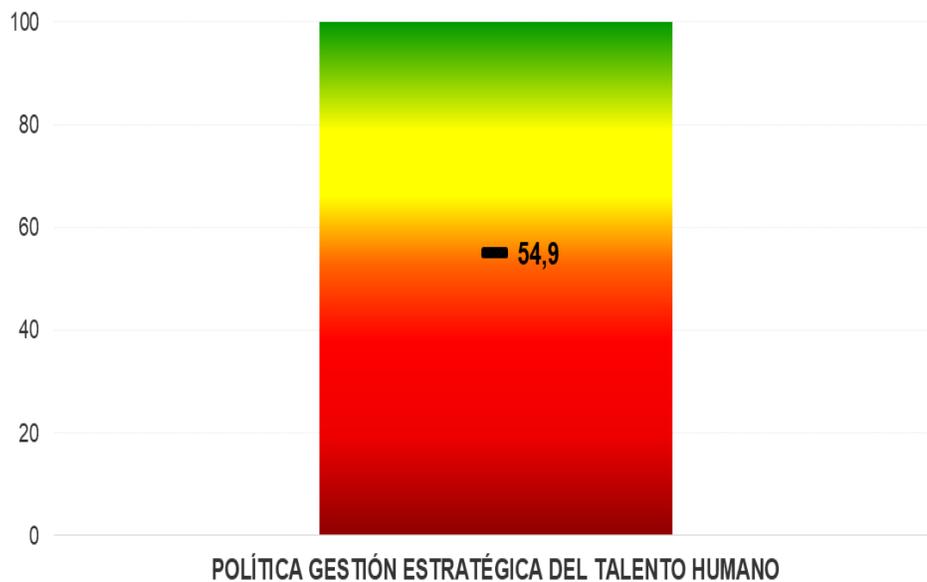
Con el fin de realizar un diagnóstico preciso de la gestión estratégica del talento humano, la entidad aplicó la herramienta de Autodiagnóstico que brinda MIPG.

Esta herramienta hace referencia a la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema.

Una vez adelantado el autodiagnóstico de las variables que el área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por

la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se obtuvo una calificación de 54,9 sobre un total de 100, representada gráficamente de la siguiente manera:

Gráfica No. 6 Resultados generales autodiagnóstico dimensión Talento Humano – MIPG



Este resultado permite identificar, que las variables que se deben intervenir de manera prioritaria, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica No. 7 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	47	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	43
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	48
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	52
		- Ruta para generar innovación con pasión	47
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	54	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	53
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	53
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	57
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	54
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	56	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	52
		- 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	59	- 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	59
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65

11. ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE se plantea con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, a través de la implementación del Plan de Anual de Vacantes y Provisión, Plan Institucional de Capacitación y Plan de incentivos, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia. Dentro del Plan, se establecieron como punto de partida cada una de las dimensiones establecidas en MIPG, las cuales se trabajarán con una o varias actividades en cada uno de los planes señalados.



LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2022

Para el desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana de la ESE, se definieron como líneas estratégicas las que a continuación se relacionan:

11.1. ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

La ESE San Sebastián, procederá a vincular a las personas que como resultado de un concurso de méritos abierto y/o de ascenso hubiesen obtenido el mayor puntaje, de acuerdo con el orden de elegibilidad correspondiente al empleo de carrera a proveer, conforme a los lineamientos emanados por la CNSC, la Ley 1960 de 2019 y las disposiciones que la reglamenten. Por tanto, la vinculación es estrictamente por mérito tratándose de empleos de carrera administrativa, como lo establece la Constitucional Política de Colombia.

Adicionalmente, la entidad contará con dos instrumentos de planificación para la estrategia:

El Plan Anual de Vacantes y Previsión: El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en la vigencia 2021, es una herramienta que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa Social del Estado San Sebastián de La Plata - Huila, con el fin de planear la previsión de los empleos con vacancia definitiva o temporal en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



OBJETIVOS

Objetivo General

Administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de previsión de la planta de personal.

Objetivos Específicos

- Planear las necesidades del talento humano.
- Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

ALCANCE: El Plan Anual de Vacantes pretende facilitar la planeación del talento humano calculando los empleados necesarios y las formas de cubrir esos requerimientos en el periodo anual.

RESPONSABLES: La responsabilidad de la aplicación de este Plan, estará a cargo de la Gerencia y del Líder de Gestión del Talento Humano, así como del equipo de apoyo de este proceso. En el momento de detectar las vacantes también participan los líderes de cada proceso.

METODOLOGÍA DE PREVISIÓN

Metodología de Previsión a Corto Plazo:

Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 204 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la ESE San Sebastián de la Plata Huila, aún no ha empezado el proceso de concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizó teniendo en cuenta los procesos establecidos para vinculación, en provisionalidad.

Movilidad: Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleo.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Cuando se generen cambios se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) Merito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.

c) Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación del desempeño. Los provisionales quedan sujetos al proceso de evaluación interna que establezca la institución en algún momento.

d) Promoción de lo Público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la administración pública.

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política Colombiana y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E San Sebastián de la Plata Huila, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales “e. Retiro, por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, y “g. Por edad de retiro forzoso.”

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron doce (12) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

Gráfica No. 8 Cálculo de personal prepensionados

HOMBRES			MUJERES	
EDAD	CANTIDAD		EDAD	CANTIDAD
59 A 67	Carrera Adiva	Trabajador oficial	55 A 57	6
	5	1		

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hacen referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.

Metodología de la Previsión a mediano plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, por cuanto en el momento no hay lista de elegibles.

De igual forma ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, se está actualizando las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL: La E.S.E. San Sebastián de La Plata, presenta la siguiente planta global de cargos, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por un total de ochenta y siete (87) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico y tipo de vinculación:

Gráfica No. 9 Análisis del estado de la Planta de personal

DENOMINACION CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	85	5	1	1	0
Subgerente	90	4	1	1	0
NIVEL PROFESIONAL					
Médico General	211	20	1	1	0
Médico General	211	14	3	3	0
Médico General	211	19	1	1	0
Médico SSO	217	14	4	2	2
Profesional Universitario	219	11	2	1	1
Profesional Universitario	219	7	1	1	0
Profesional Universitario	219	8	2	2	0
Profesional Universitario	219	1	4	4	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	2	1	1	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	5	1	1	0
Profesional Universitario	219	6	1	1	0
Odontólogo	214	4	3	3	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	13	1	1	0
Bacteriólogo SSO	217	13	1	1	0
Enfermera	243	13	2	1	1
Enfermera SSO	217	13	1	1	0
Enfermero	243	9	1	1	0
Enfermero	243	5	1	1	0
Enfermero	243	8	2	2	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	3	1	1	0
NIVEL TÉCNICO					
Técnico Área de La Salud	323	16	2	2	0
Técnico Área de La Salud	323	17	2	2	0
Técnico Operativo	314	16	1	1	0
Técnico Operativo	314	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	8	1	1	0
Técnico Administrativo	367	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	4	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL					
Auxiliar Área de La Salud	412	5	8	8	0
Auxiliar Administrativo	407	24	1	1	0
Auxiliar Administrativo	407	16	8	8	0
Auxiliar Área de La Salud	412	16	8	7	1
Auxiliar Área de La Salud	412	22	9	9	0
TRABAJADORES OFICIALES					
Conductor	480	16	3	2	1
Auxiliar de Servicios Generales	470	5	3	3	0
Conductor	480	5	2	2	0

De la planta global que compone el talento humano de la ESE San Sebastián de La Plata, dieciséis (16) cargos se encuentran con derechos de Carrera Administrativa, cincuenta y cinco (55) cargos en Provisionalidad, ocho (7) cargos son Trabajadores oficiales, uno (1) de libre nombramiento y remoción y siete (7) cargos son de periodo fijo (incluyendo 6 de servicio social obligatorio SSO y la Gerencia).

En la actualidad en la ESE San Sebastián de La Plata Huila, cinco (5) cargos se encuentran vacantes:

Gráfica No. 10 Cargos vacantes

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACION DE CARGOS	TIPO DE VINCULO	No. DE CARGOS
219	11	Profesional universitario	Provisional	1
243	13	Enfermero	Carrera	1
217	14	Profesional S.S.O.	Periodo Fijo	2
412	16	Auxiliar área salud	Carrera	1
480	16	Conductor	Trabajador oficial	1

La institución se encuentra realizando en los términos y modo establecido, los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y se encuentra reportando y/o actualizando las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Los cargos para concursos de méritos y que se ofertan en la plataforma de la OPEC son 56, que se encuentran distribuidos por niveles de la siguiente manera:

Gráfica No. 11 Cargos disponibles en la OPEC para concurso de méritos

Cargos para concursos de méritos	
Nivel Profesional	26
Nivel Técnico	5
Nivel Asistencial	25
TOTAL	56

SEGUIMIENTO Y CONTROL: El seguimiento al Plan Anual de Vacantes se realizará semestralmente un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciaciones y pensiones u ocupación de alguna vacante. Esto quedara documentado en un acta.

11.2. ESTRATEGIA PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de los empleados de la entidad, teniendo buscando el bienestar, el trabajo eficiente y orientado a resultados para el logro de objetivos estratégicos. Lo anterior implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas, propiciando el buen desempeño a nivel individual y grupal.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar estrategias orientados a favorecer el desarrollo integral de los servidores públicos de la ESE San Sebastián, mediante el reconocimiento de su desempeño en niveles de excelencia.

Objetivos Específicos

- Premiar el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.
- Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como



Individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de los resultados de la gestión y cumplimiento de los objetivos estratégicos

ALCANCE: Este plan está dirigido a los funcionarios de carrera administrativa de la E.S.E San Sebastián, dentro de las acciones definidas por el Comité de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos.

BENEFICIARIOS: Teniendo como base los recursos presupuestales con los que cuenta la entidad, serán beneficiarios del presente plan los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE San Sebastián de La Plata Huila.

OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS:

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

REQUISITOS: Para acceder al incentivo de mejor empleado de carrera administrativa:

- ❖ Ser servidor público de carrera administrativa
- ❖ Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año.
- ❖ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ❖ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



El nivel de excelencia en la evaluación de desempeño se acredita con base con en las escalas de calificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del acuerdo No. 617 de 2018.

Por tal razón, el funcionario cuando logre un porcentaje considerado el más alto en la escala definida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, será quien se haga acreedor al incentivo establecido para este caso.

Criterio de desempate mejor empleado de carrera administrativa: En el evento de presentarse empate en la calificación de la evaluación de desempeño entre dos o más empleados para la determinación de la elección del mejor empleado de carrera administrativa y/o mejor empleado del mismo nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción. El incentivo se otorgara atendiendo en estricto orden los siguientes criterios:

1. Acreditación de mayor formación académica, con base en la información que repose en la respectiva historia laboral, en caso de continuar el empate, se aplicara el siguiente criterio.
2. Resultado de la evaluación de la Evaluación de Desempeño del año inmediatamente anterior, en caso de persistir el empate, se aplicara el siguiente criterio.
3. Sorteo por sistema de balotas.

Para acceder al incentivo de mejores equipos de trabajo: Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación

institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Equipo de Trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias. Los requisitos para participar como Mejor Equipo de Trabajo son:

Características de los equipos:

- Estarán integrados por servidores de carrera administrativa, no obstante, los proyectos postulados por los equipos, podrán contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad o por contrato de prestación de servicios.
- Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.
- Cada equipo debe estar conformado mínimo por tres (3) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de Carrera Administrativa, máximo por cinco (5) integrantes.
- Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

Requisitos de los trabajos postulados

- Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.
- Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, e innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.
- Los logros o resultados alcanzados, deben responder a criterios de excelencia y

mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la ESE San Sebastián.

Convocatoria e inscripción.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH –PET - 1
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA	28 de 49

- El proceso de Gestión del Talento Humano, realizará la convocatoria a las diferentes dependencias para que se postulen desde del 15 de febrero hasta el 28 de febrero.
- Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.
- Si vencido el termino o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a dos (2) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos destinados para el reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto total de Bienestar Social.

Evaluación y selección de los mejores equipos

- Concluida la etapa de inscripción, Gestión del Talento Humano convocará a los equipos para la presentación ante el jurado evaluador, conformado por los integrantes del Comité de Bienestar Social, Capacitación e Incentivos. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la sustentación.
- Los equipos de trabajo inscritos que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustentación pública del proyecto nominado por el mismo equipo. La sustentación se programará para el día 16 de noviembre de 2021 (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 párrafo 2).
- Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos.
- La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- En la eventualidad de presentarse situación de empate, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.



- Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Comité de Bienestar Social Capacitación, Estímulos e Incentivos firmara el acta correspondiente.
- El plazo máximo de entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 párrafo 2).

A nivel grupal, serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que logren el mejor puntaje de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, en el procedimiento de asignación de incentivos.

El acta que levante el Comité de Bienestar social, Capacitación e incentivos debe consignar la motivación de la decisión adoptada y debe ser remitida al Gerente de la ESE San Sebastián para que mediante acto administrativo sea designado el beneficiario (o los beneficiarios) de los incentivos.

INCENTIVOS: Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto asignado en la presente vigencia para el servicio de estímulos y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido por el proceso de Presupuesto de la ESE San Sebastián de La Plata.

Incentivos Pecuniarios: El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

Incentivos no pecuniarios: De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios, estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores conformados por un conjunto de programas flexibles

dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS: El monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definido con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2021, será establecido por el Comité de Bienestar Social, en reuniones ordinarias que se adelanten para determinar la asignación de presupuesto para las diferentes actividades a ejecutar en la vigencia.

Gráfica No. 12 Distribución de Incentivos

A QUIEN VA DIRIGIDO	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
Mejor empleado de carrera de la entidad, obtenida en la evaluación de desempeño	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.
Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.
Equipo de trabajo, primer puesto	PECUNIARIO	Programa de Turismo social o reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.
Equipo de trabajo, segundo puesto	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: Encargos, comisiones, reconocimientos públicos a labor meritoria.

Otro tipo de incentivos: Además de los incentivos mencionados, se contemplan unos adicionales, aplicables a todos los funcionarios de la entidad durante la vigencia del Plan:

Gráfica No. 13 Otros Incentivos

RESULTADO QUE ANTECEDE EL INCENTIVO	DEFINICION DEL INCENTIVO	INCENTIVO
Reconocimiento por competencias o comportamientos que promuevan el buen desempeño de los servidores públicos	Expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.	-Un gesto de reconocimiento ante todo el personal de la entidad o -Diploma de reconocimiento para hoja de vida
Informal	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.

Consideraciones generales para la asignación de incentivos:

Incentivos no Pecuniarios

El incentivo no pecuniario que se le otorgara al mejor empleado de carrera de la entidad será definido en mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.

- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Incentivos Pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios a incluir para la vigencia 2021, son: programas de turismo social o reconocimiento en especie otorgado por valor acordado en el Comité de Bienestar social, Capacitación e Incentivos.

Socialización de incentivos

- ❖ Será proclamada en acto público: En la hoja de vida del funcionario se archivará copia del acto administrativo de reconocimiento junto con una mención especial.

Cronograma de actividades

Gráfica No. 14 Cronograma del Plan de Incentivos

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE PROGRAMACION
Realizar la aprobación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el 2021	Comité de Bienestar Social	Enero 2021
Recepcionar evaluaciones de desempeño - Periodo 2020	GTH y jefes inmediatos del personal evaluado	Febrero 2021
Consolidar las evaluaciones de desempeño 2020	Gestión del Talento Humano	Febrero 2021
Presentar al Comité de Bienestar los	Gestión del Talento	



servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2021	Humano	Marzo 2021
Asignación de reconocimiento por el buen desempeño y/o mejor equipo de trabajo	Comité de Bienestar Social y proceso de Gestión Financiera	Entre marzo y noviembre del 2021

RESPONSABLE: El desarrollo e implementación de este plan está bajo la responsabilidad del líder del proceso de Gestión del Talento Humano y el Comité de Bienestar Social.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: Indicador del proceso: Con el fin de observar el progreso y efectividad del plan hacia el logro del cumplimiento, se plantea el siguiente indicador de proceso y actividad para evaluar la eficacia:

Gráfica No. 15 Indicador

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE	TIPO	FRECUENCIA	META
------------------	----------	------	------------	------

CALCULO				
Cumplimiento en la entrega de incentivos	$\frac{\text{N. de incentivos programados}}{\text{N. de incentivos entregados}}$	Eficacia	Anual	100%

Evaluación de efectividad: Para evaluar la efectividad del plan de incentivos se llevara a cabo una encuesta de satisfacción, la cual permitirá observar la eficacia y el mejoramiento continuo de este.

11.3. Estrategia Plan Institucional de Capacitación – PIC

El Plan Institucional de Capacitación 2021, tiene como principal objetivo el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la organización, la presentación de los servicios y su seguridad financiera, así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

OBJETIVOS

- Objetivo Principal

Capacitar a los trabajadores de la ESE de acuerdo a las necesidades de la entidad para mejorar el desempeño laboral y coadyuvar al logro del cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

- Objetivos Específicos

- Dar cumplimiento al cronograma de capacitación proyectado para la vigencia.
- Evaluar la cobertura de las acciones de capacitación que se implementen en la institución.
- Mejorar el nivel de satisfacción de los usuarios por los servicios recibidos en la entidad.



BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES: Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, todos los funcionarios de planta de la ESE San Sebastián de la Plata.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no genera erogaciones adicionales a la entidad.

Los beneficiarios del PIC tendrán las siguientes obligaciones:

- a). Cumplir estrictamente con las actividades del presente plan y la agenda adoptada por el grupo de trabajo de Gestión del Talento Humano
- b). Por parte de los líderes de procesos, facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- c). Diligenciar la evaluación de los eventos de capacitación internos en los que participe.
- d). El encargado de liderar la capacitación deberá presentar en el tiempo estipulado, el informe de la capacitación junto con los registros de asistencia y evidencias fotográfica correspondiente, además de aplicar la evaluación de la capacitación o actividad formativa, que también deberá entregar con el informe.

METAS

- Cumplir el 90% del cronograma establecido en temas de Capacitación de la vigencia 2021.
- Capacitar como mínimo el 90% del personal que desarrolla actividades en la ESE San Sebastián, incluyendo funcionarios de planta y personal contratista.
- Aumentar el Nivel de Satisfacción de los usuarios en la Atención con la disminución den un 30% de las quejas y reclamos interpuestos mensualmente por los usuarios.

RESPONSABLE: La aplicación e implementación del Plan Institucional de Capacitación es responsabilidad de: La Gerencia, Subgerencia Administrativa y el líder de la Gestión del Talento Humano y líderes de los procesos.

FASES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: El Plan Institucional de Capacitación se formuló basado en la normativa vigente, para su formulación e implementación se seguirán las siguientes fases:

. **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** El diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza con el apoyo de los líderes de los diferentes procesos, donde se identificaron temas transversales enfocados a construir el Saber, Saber Hacer, y el Ser en los funcionarios, frente a esto las solicitudes de capacitación individual tienen en cuenta tanto las necesidades institucionales como el cumplimiento de los objetivos corporativos y los indicadores de los procesos.

En general para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación, se partirá de fuentes de información básicas como la identificación de brechas, los resultados de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, los resultados de las auditorías internas y externas. Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior.

El insumo principal será el definido por cada líder de proceso, quien deberá entregar un documento que contenga las temáticas inicialmente definidas como necesidades de capacitación o formación. La información será solicitada a cada líder de proceso en el mes de noviembre y deberá ser detallada teniendo en cuenta el siguiente cuadro:

Gráfica No. 16 Cuadro para reporte de necesidades de capacitación

TEMA	PROCESO	DIRIGIDO A	MODALIDAD (Presencial o virtual)	TIEMPO	LUGAR	PRIORIDAD (Alta - Media - Baja)	RESPONSABLE

Formulación del PIC: La estrategia metodológica para la formulación del PIC se centra en definir el diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para su personal, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todos los



procesos institucionales. El Plan institucional, se adoptara mediante acto administrativo.

El plan deberá formularse al final de cada vigencia para que sea adoptado e implementado durante los primeros días de la siguiente vigencia.

. Ejecución del Plan Institucional Capacitación – PIC: Para la ejecución de las formaciones solicitadas, Talento Humano trabajará directamente con el líder de cada proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento. Se podrán ejecutar así:

- En el mes de enero se realizará una difusión interna del plan institucional de capacitaciones aprobado para la vigencia, así como sus acciones a seguir y el seguimiento que se hará al mismo, para establecer su nivel de cumplimiento.
- Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar capacitadores externos, el proceso responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido en la ESE.

Cabe recalcar que el proceso responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites pertinentes según lo establecido en el Manual de Contratación.

Estrategias de capacitación: Para lograr los objetivos propuestos y alcanzar completamente el desarrollo de las capacitaciones programadas en el Plan Institucional de Capacitación, es necesario establecer estrategias como las que se detallan a continuación:

- Equipos de auto aprendizaje por procesos.
- Conversatorios sobre temas específicos
- Educación Virtual: A través de otras instituciones como el SENA, ACESI, el Ministerio de Salud o Protección Social, la Secretaría Departamental de Salud, la CNSC, el DAFP y otras instituciones que ofrezcan esta modalidad.
- Convenios Interadministrativos: Caja de Compensación, Administradora de Riegos Laborales (ARL), e Instituciones con las cuales se tienen convenios docente asistenciales.

- Diplomados, cursos, talleres y seminarios

RECURSOS:

Gráfica No. 17 Recursos para la implementación del PIC

HUMANOS	MATERIALES	FINANCIAMIENTO
Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, sea personal de la misma institución o personal externo.	INFRAESTRUCTURA. Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Gerencia de la empresa. MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS. Está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, plumones, rotafolios, equipo multimedia, computadores, TV. DOCUMENTOS TÉCNICO - EDUCATIVOS Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.	El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios.

El cronograma establecido para el cumplimiento del PIC, podrá se ajustado de después de su aprobación y socialización.

Evaluación y seguimiento: La fase de evaluación a cada una de las actividades del Plan Institucional de Capacitación estará a cargo de cada líder de proceso y el responsable de realizar las acciones de capacitación o formación. Para tal fin, se deberá evaluar a cada beneficiario, la actividad de capacitación realizada, por medio del formato establecido; entregando al proceso de Gestión del Talento Humano, a más tardar cinco días después de ejecutada la acción de formación, el formato de informe de capacitación diligenciado junto con las evidencias (listados de asistencia y registro fotográfico) y las evaluaciones aplicadas a los asistentes. El informe completo será entregado en archivo escaneado a través del correo electrónico en el tiempo estipulado; los registros físico originales reposaran en cada uno de los procesos como evidencias de las capacitaciones realizadas.

El seguimiento estará a cargo del área de control interno, por medio de las evidencias que sustenten el desarrollo de cada uno los temas contemplados en el PIC; los registros y evidencias, se consolidan conforme a las directrices establecidas por el proceso de

Calidad de la ESE. Para las capacitaciones realizadas durante cada vigencia, se medirá el PIC a través de los siguientes indicadores:

Gráfica No. 18 Indicador

INDICADORES			
NOMBRE DEL INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA	META
Porcentaje de cumplimiento del PIC	Este indicador permite verificar el cumplimiento del plan de capacitación	Número de actividades ejecutadas de Capacitación / Numero de actividades programas*100	90%
Participación del personal de planta y contratista en el desarrollo de las capacitaciones	Este indicador permite medir que porcentaje de personal recibieron una formación frente al total de personal	Número de colaboradores que integran la Capacitación / Numero de colaboradores objeto de intervención *100	90%
Efectividad de las capacitaciones realizadas	Este indicador permite medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	Número de actividades evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas *100	90%

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Documentos relacionados: Los documentos anexos requeridos en el PIC son:

- Cronograma de Actividades.
- Registro de asistencia.
- Formato de evaluación de la capacitación
- Formato de informe de la capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN: El siguiente cronograma fue proyectado para la vigencia 2021 con base en el diagnóstico de necesidades realizado con cada líder de proceso, sin embargo en el transcurso de su implementación puede ajustarse o

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH –PET - 1
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA	40 de 49

complementarse con los requerimientos que se encuentren en la aplicación de la Evaluación de Desempeño, los resultados de la medición de clima organizacional y el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG.

Gráfica No. 19 Cronograma del PIC

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN						
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021						
TEMA	PROCESO	DIRIGIDO A	MODALIDAD	TIEMPO	LUGAR	FECHA	RESPONSABLES
Socialización Plan Institucional de Capacitación	GTH	Personal responsable de capacitaciones	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Febrero 4 de 2021	Ingrid Pinzón
Ruta promoción y mantenimiento de la salud y maternoperinatal	Consulta Externa	Médicos y enfermeras incluido Belén	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Febrero 11 de 2021	Nohora Murcia
Lineamientos de vacunación en COVID-19	PYP	Auxiliares de enfermería de todos los procesos	Presencial	2 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Febrero 18 de 2021	Alejandra Valencia
Articulación del área de odontología e higiene oral, establecimiento de metas a cumplir en P Y P, según la Resolución 3280	Salud oral	Odontólogos, higienistas y auxiliar	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Febrero 18 de 2021	Carlos Alberto Falla Ramírez

Trabajo en Equipo	Facturación	Personal de Facturación	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Febrero 25 de 2021	GTH
Sifilis gestacional Resolución 40003 /2008 anexo técnico HTA y DM REAS	Consulta Externa	Médicos y enfermeras incluido Belén y Leticia	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Febrero 25 de 2021	Nohora Murcia
Socialización y actualización de las guías y protocolos de atención del área de salud oral	Salud Oral	Odontólogos, Higienistas y Auxiliar	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Febrero 25 de 2021	Carlos Alberto Falla Ramírez
Lineamiento para la gestión y administración del programa ampliado de inmunizaciones.	Vacunación	Médicos, Enfermeras, Auxiliares de Enfermería, Orientadores y Facturación	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Marzo 4 de 2021	Lider de P y P
Sistema obligatorio de garantía de la calidad-SOGC	GPC	Todo el personal	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Marzo 11 de 2021	Ángela Patricia Macías y Miguel Tejada
Reinducción IAMI	P Y P - IAMI	Todo el personal por áreas de trabajo	Puesto de trabajo	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Marzo 18 de 2021	Idaly Son Yasno
Protocolos Institucionales	Auditoría Médica	Médicos Generales	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Marzo 18 de 2021	Auditora

Código de Integridad	GTH	Personal de Facturación	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Marzo 18 de 2021	GTH
Guía de manejo Clínico para ETV	Epidemiología	Médicos y Enfermeros	Presencial	30 Minutos	Auditorio ESE San Sebastián	Marzo 25 de 2021	Valentina Rojas
Socialización planes de GTH	GTH	Personal de Planta	Virtual	1 hora y media	Puestos de trabajo	Marzo 25 de 2021	Ingrid Pinzón
Lavado de manos	APS	Personal APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Marzo 30 de 2021	Andrés Felipe Calderón
Sistema de Control Interno	Gestión de Control Interno	Personal de planta, agremiados, contratistas	Presencial	20 minutos	Auditorio ESE San Sebastián	Abril 08 de 2021	Duber Julián Sánchez
Socialización de los aspectos a tener en cuenta para el diligenciamiento y pertinencia de las historias clínicas odontológicas.	Salud Oral	Odontólogos, Higienistas y Auxiliar	Virtual - Video Conferencia	2 horas	Puestos de trabajo	Abril 08 de 2021	Carlos Alberto Falla Ramírez
Resolución 2465 de 2016	P Y P - IAMI	Médicos y Enfermeros	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Abril 08 de 2021	Idaly Son Yasno
Socialización del PAMEC institucional	GPC	Todos los líderes de proceso	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Abril 15 de 2021	Ángela Patricia Macías y Miguel Tejada
Resolución No. 3280 del 2018 Ruta de Promoción y Mantenimiento en Salud	APS	Personal APS	Presencial	8 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Abril 21 de 2021	Andrés Felipe Calderón



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH-PET - 1

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

1

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

PÁGINA

43 de 49

Protocolos Institucionales	Auditoria Médica	Médicos Generales	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Abril 22 de 2021	Auditora
Procesos y procedimientos	GPC	Personal de Facturación	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Abril 22 de 2021	Ángela Patricia Macías y Miguel Tejada
Sistema de Control Interno	Gestión de Control Interno	Personal de planta, agremiados, contratistas	Presencial	20 minutos	Auditorio ESE San Sebastián	Abril 29 de 2021	Duber Julián Sánchez
Riesgo Químico	GAF	Personal Asistencial	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Abril 22 de 2021	William Bustamante
Interrupción Voluntaria del Embarazo	Consulta Externa	Médicos, Enfermeras, incluidos Belén	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Mayo 6 de 2021	Nohora Murcia
Riesgo Químico	GAF	Personal Administrativo	Virtual	1 hora	Virtual	Mayo 6 de 2021	William Bustamante
Glosas y devoluciones	Auditoria Médica	Facturadores	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Mayo 6 de 2021	Auditora
Manejo del estrés laboral y fortalecimiento de la Salud Mental.	PIC	Profesionales y Técnicos del PIC	Presencial	2 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Mayo 13 de 2021	Psicóloga PIC
Lepra y Tuberculosis	Gestión Asistencial	Médicos, Enfermeros y Bacteriólogos	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Mayo 13 de 2021	Dr. Jaime Arias

Resolución 5406 de 2015	P Y P - IAMI	Médicos y Enfermeros	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Mayo 13 de 2021	Idaly Son Yasno
Resolución No. 3280 del 2018 Ruta de Promoción y Mantenimiento en Salud	APS	Personal APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Mayo 15 de 2021	Andrés Felipe Calderón
Socialización de auditoría de historias clínicas	Auditoría Médica	Médicos Generales	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	Mayo 20 de 2021	Auditora
GABAS	P Y P - IAMI	Médicos, Enfermeros, Orientadores, Auxiliares de Salud y APS	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Mayo 20 de 2021	Idaly Son Yasno
Lactancia Materna/Sucedáneos de la leche materna	P Y P - IAMI	Todo el personal	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Mayo 27 de 2021	Idaly Son Yasno
AIEPI Clínico	P Y P - IAMI	Médicos, Enfermeros, Orientadores, Auxiliares de Salud y APS	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Junio 03 de 2021	Idaly Son Yasno
AIEPI Comunitario	P Y P - IAMI	Médicos, Enfermeros, Orientadores, Auxiliares de Salud y APS	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Junio 10 de 2021	Idaly Son Yasno
Servicios Amigables	P Y P - IAMI	Médicos, Enfermeros, Orientadores, Auxiliares de Salud y APS	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Junio 17 de 2021	Idaly Son Yasno



Salud Oral	P Y P - IAMI	Médicos, Enfermeras, Odontólogos e Higienistas	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Junio 24 de 2021	Idaly Son Yasno
Resolución No. 3280 del 2018 Ruta Perinatal	APS	Personal APS	Presencial	4 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Junio 30 de 2021	Andrés Felipe Calderón
Servicios de Laboratorio Clínico	LABORATORIO CLINICO	Personal Asistencial	Virtual	1 horas	Puestos de trabajo	Julio 08 de 2021	Lina Paola Escobar
Socialización TRD	GDO	Líderes de proceso	Virtual	30 minutos	Puestos de trabajo	Julio 08 de 2021	Henry Gamba Y Laura Vega
Acreditación Institucional	GPC	Todo el personal	Virtual	2 horas	Puestos de trabajo	Agosto 5 de 2021	Angela Patricia Macias y Miguel Tejada
Alojamiento conjunto y contacto piel a piel	P Y P - IAMI	Médicos y enfermeras, orientadoras auxiliares de la salud, APS	Virtual	1 hora	Puestos de trabajo	Agosto 12 de 2021	Idaly Son Yasno
Adecuado manejo y fortalecimiento de las Relaciones Interpersonales.	PIC	Profesionales y Técnicos del PIC	Presencial	2 horas	Auditorio ESE San Sebastián	Agosto 12 de 2021	Psicóloga PIC
Manejo de Software requerido para los procesos asistenciales y administrativos.	Gestión de la Información	Personal Implicado en el Manejo de Software	Presencial	2 horas	Auditorio ESE San Sebastián	A Convenir	Vilma Nordally Ramírez Nuñez
Prevención COVID – 19 (lavado de manos-importancia de los elementos de bioseguridad)	PIC	Profesionales y Técnicos del PIC	Presencial	1 hora	Auditorio ESE San Sebastián	A Convenir	Profesional Salud y Ámbito Laboral PIC



Otras Estrategias que apoyará el direccionamiento Estratégico del Talento Humano en la empresa son:

La Medición del Clima Organizacional: La ESE adelantará el estudio anual de clima organizacional que tiene como propósito medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. Se aplicará el instrumento CLA (Cuestionario Clima Organizacional), el cual cumple con la medición de todas las variables que determina MIPG para la medición de este factor determinante en el medio laboral.

Programa de Prepensionados: Este programa está enfocado para los funcionarios públicos de la E.S.E San Sebastián de La Plata Huila que están próximos a

pensionarse; se crea con el fin de proporcionar habilidades e implementar estrategias para que puedan adaptarse y afrontar esta nueva etapa de su vida de manera positiva, descubriendo o fortaleciendo capacidades personales a través de actividades lúdicas, compartir experiencias positivas entre los participantes y capacitaciones pertinentes a sus nuevas necesidades del ciclo vital.

12. PLAN DE ACCIÓN Y PLAN OPERATIVO DE GTH

De acuerdo con el autodiagnóstico efectuado por la ESE San Sebastián de La Plata Huila, sobre el avance relacionado con la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se efectuó la priorización y elaboración del Plan de Acción y el Plan Operativo para la vigencia 2021, así:

14. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Realizó	Ingrid Jeannine Pinzón Arias y Liceth Paola Liscano Martínez	Profesional Universitaria	Gestión de Talento Humano	2021
Revisó	Miguel Antonio Tejada	Profesional Universitario	Gestión de Planeación y Calidad	
Aprobó	Javier Mauricio Bahamón Salas	Gerente	Gestión Gerencial	

Estado:	Preparación:	X	Revisión:	X	Aprobación	X
----------------	--------------	----------	-----------	----------	------------	----------

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
02	29/01/2021	Segunda versión del Plan Estratégico del Talento Humano, adoptado mediante Resolución 040 de enero 29 de 2021	Gerente

Lista de distribución

VERSIÓN	FECHA	PROCESO	FIRMA
02	Febrero de 2021	Gestión Talento Humano	
	Febrero de 2021	Gestión de Planeación y Calidad	