

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	
Versión: 2	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	



Empresa Social del Estado
HOSPITAL SAN
RAFAEL

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

Código: SGC-P-GE-006	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDO	Pag
INTRODUCCIÓN	4
GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
1. OBJETIVO GENERAL	6
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
2. RESEÑA HISTORICA DE LA ENTIDAD	7
3. INTEGRANTES JUNTA DIRECTIVA	7
4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	8
5. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	8
6. ALCANCE	9
7. MISIÓN DE TALENTO HUMANO	10
8. VISIÓN DE TALENTO HUMANO	10
9. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	11
10. CARACTERIZACIÓN DE EMPLEOS	11
10.1 Sistema De Información	12
11. ANÁLISIS DE CONTEXTO	12
11.1 Alcance De La Dimensión De Talento Humano	12
11.2 Diagnóstico	12
12. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	13
13. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14
14. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE TALENTO HUMANO	16
15. POLÍTICAS QUE CORRESPONDEN AL ÁREA DE LA UNIDAD FUNCIONAL DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO	16
16. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	17
17. CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS	19
18. CONVIVENCIA LABORAL	20
19. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN	21
20. RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/INTEGRIDAD	22
21. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS	23
22. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023	25
23. MARCO LEGAL	26

Código: SGC-P-GE-006	<p align="center">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

INTRODUCCION

El Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael, se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público y esfuerzo al cumplimiento de la misión para garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos, así como asumir el reto de la construcción de la paz.

De acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación de MIPG, fortalecemos las políticas institucionales para llevar a cabo funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia. La Planeación Estratégica del Talento Humano es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional.

La Dependencia de Talento Humano de la **E.S.E Hospital San Rafael**, contribuye de manera permanente al logro de los objetivos institucionales toda vez que busca fortalecer la gestión de los procesos internos y proporcionar el talento humano necesario con las competencias adecuadas que permitan la consecución de la misión institucional.

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. No menos importante, es el tema de la capacitación y en este sentido, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC y Bienestar e incentivos para el año 2023

Código: SGC-P-GE-006	<p style="text-align: center;">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p style="text-align: center;">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ✓ **SERVIDOR PÚBLICO:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- ✓ **FUNCIONARIO:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.
- ✓ **EMPLEADOS PÚBLICOS:** se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.
- ✓ **TRABAJADORES OFICIALES:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.
- ✓ **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro".

Código: SGC-P-GE-006	<p align="center">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Hospital, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y re inducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- 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 establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

2. RESEÑA HISTÓRICA DE LA ENTIDAD

Identificación general de la ESE:

Nombre de la IPS: ESE Hospital San Rafael. NIT: 891190011-8.

Nivel de atención: Nivel primario. Carácter Territorial: Descentralizada Departamento o distrito: Caquetá.

Municipio de la sede principal: San Vicente del Caguán. Dirección de la Institución: Calle 5 No. 3-38.

Código Prestador – REPS: 187530001601

Acto de creación de la ESE: Decreto N° 000138 del 27 de enero de 2006.

Nombre y acto administrativo de nombramiento del Gerente actual: Marlio Andrés Posada Muñoz- Decreto 000279 del 20 de marzo de 2020.

Logo de la ESE:



3. INTEGRANTES JUNTA DIRECTIVA:

ARNULFO GASCA TRUJILLO. Presidente (Gobernador).

LILIBETH JOHANA GALVAN MOSHEYOFF. Secretaria de Salud Departamental.

JESSICA SMITH ALVAREZ. Representante Área Asistencial.

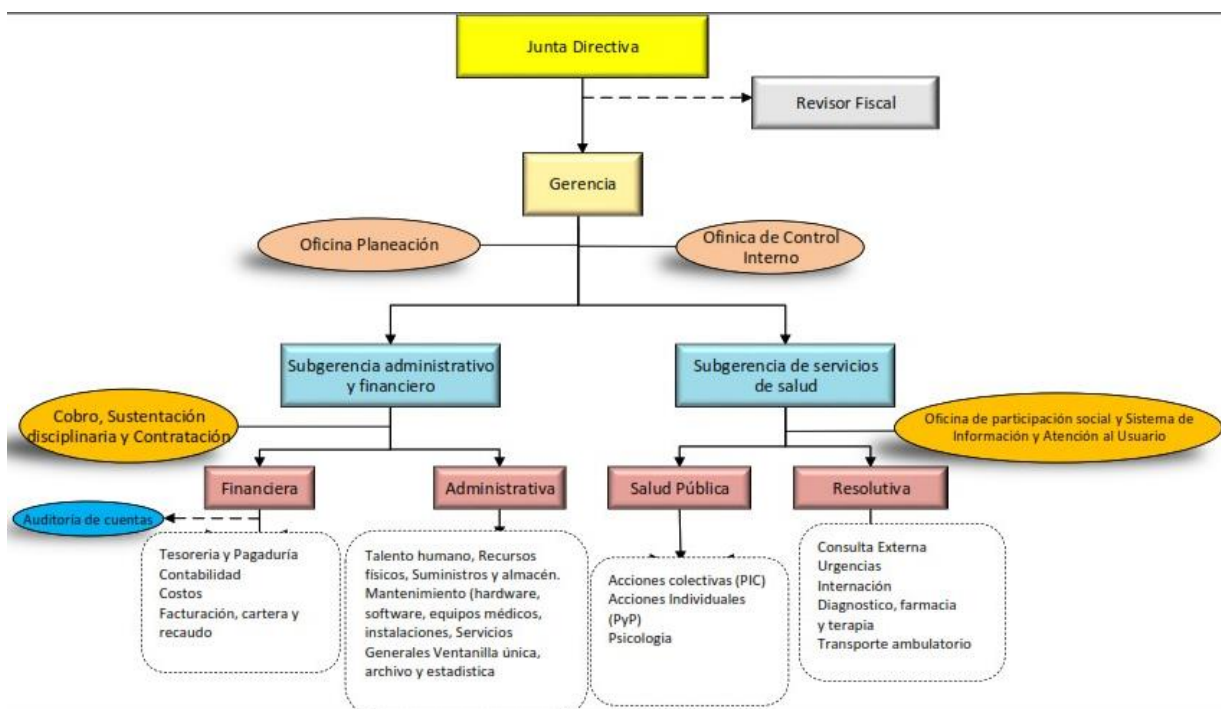
MARTHA CECILIA COLLAZOS SUAZA. Representante Área Administrativa.

CAMILO MORA QUIÑONES, Representante Asociación de Usuarios. MARLIO

ANDRES POSADA MUÑOZ. Secretario.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

La ESE Hospital San Rafael, es una Institución Prestadora de Servicios de Salud de baja complejidad y algunos de mediana complejidad, con alta calidad humana, técnica y científica, cualidades que la han posicionado en el sector salud del departamento de Caquetá como una Institución que se destaca por su calidad y buen servicio, de la mano de valores como honestidad, coherencia y responsabilidad. La **ESE Hospital San Rafael** trabaja en pro de la calidad, mediante un sistema de gestión basado en el usuario y su familia. Presta sus servicios en las modalidades de: atención presencial, atención domiciliaria, tele salud y telemedicina.

🚦 **MISION:** La ESE Hospital San Rafael presta servicios de salud de primer nivel, con un equipo humano comprometido con la excelencia del servicio y responsabilidad social, en beneficio de la comunidad de San Vicente del Caguán

🚦 **VISIÓN:** La ESE Hospital San Rafael, se proyecta para el año 2024, como una empresa líder en la prestación de servicios de salud, por la apertura de nuevos servicios por modalidad de telemedicina y reconocimiento de los programas de promoción y mantenimiento de la salud, como estrategia para conservar una

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

población saludable con excelente rendimiento social y financiero a nivel del departamento de Caquetá.

OBJETIVOS CORPORATIVOS

Prestar servicios de salud con calidad y calidez a todos nuestros usuarios y partes interesadas.

- Satisfacer las necesidades en prestación de servicios de salud de los habitantes de la zona urbana y rural del municipio de San Vicente del Caguán.
- Garantizar la sostenibilidad financiera y social a través de la prestación de servicios a las diferentes EAPB que operan en el municipio.
- Impactar en el desarrollo sostenible de las comunidades mediante el mantenimiento de la salud y prevención de la enfermedad.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

- **Transparencia:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael deberán cumplir con los deberes y obligaciones a los que se han comprometido con la institución y la sociedad.
- **Integridad:** La Entidad declara que los principios éticos contenidos en el código de la ética y buen gobierno son el marco de actuación de los servidores, quienes se comprometen a respetarlos y hacerlos cumplir.
- **Responsabilidad:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael, tienen como compromiso realizar sus funciones aportando lo mejor de sí mismo con obligación moral de cumplir con el deber asignado con la sabiduría, rectitud y oportunidad.
- **Servicio:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael están comprometidos a incrementar la oportunidad en la prestación de los servicios de salud, buscando la satisfacción de los usuarios.
- **Solidaridad:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael contribuyen a mejorar las condiciones de vida a través de la colaboración y el apoyo mutuo.
- **Equidad:** La Entidad encamina sus esfuerzos hacia el respeto por los derechos de los demás, dándole aplicación a la normatividad con imparcialidad y justicia.
- **Lealtad:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael se comprometen en forma absoluta su fidelidad para con la institución ser coherentes con los principios y valores institucionales.
- **Honestidad:** Los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael se caracterizan por su buena conducta, lealtad a la misión institucional e integridad.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

6. ALCANCE

El plan estratégico de Talento Humano 2023, inicia desde la Identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, oficiales, libre nombramiento y remoción, y cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en el Plan Estratégico.

7. MISIÓN TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

8. VISIÓN TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2023, la E.S.E Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital humano y de talento, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

9. POLITICA DE TALENTO HUMANO

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la E.S.E, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

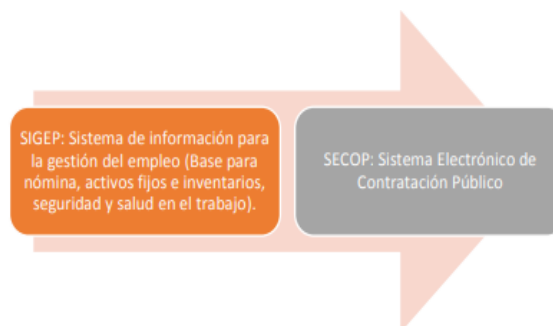
10. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

En la E.S.E. Hospital San Rafael, el equipo de Recursos Humanos cuenta con la información de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

NIVEL JERARQUICO	NUMERO DE CARGOS	PORCENTJES
DIRECTIVO	3	3%
ASESOR	3	3%
PROFESIONAL	27	22%
TECNICO	6	5%
ASISTENCIAL	79	67%
	118	100

10.1 SISTEMAS DE INFORMACIÓN: El equipo de la división de personal en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus

procesos:



Fuente: División de Personal.

11. ANÁLISIS DE CONTEXTO

El área de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital San Rafael, hace parte del Proceso de Gestión de Talento Humano, que busca brindar diferentes estrategias a través de planes orientados a brindar bienestar a los funcionarios, así como el

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

mejoramiento de las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.

11.1 ALCANCE DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

La integridad del ser en todos sus niveles es construida a partir de unos elementos que permiten un progreso institucional brindando soluciones eficientes en situaciones de óptimo actuar con la potenciación de habilidades, utilizando MIPG como administrador en la medición, control, monitoreo, análisis y visualización de información para identificar objetivos en la priorización de actividades derivadas de la gestión continua del Talento Humano.

El desempeño individual en conjunto de valores, fomenta estratégicamente el actuar de los servidores públicos y colaboradores, permitiendo denotar resultados positivos en la producción de bienes y servicios intangibles (gestión del conocimiento). Gestión Estratégica del Talento Humano funciona como pilar de la creación de Valor Público al brindar vías de acceso a una Cultura Organizacional.

11.2 DIAGNÓSTICO:

La matriz del Plan estratégico de talento humano, se constituye como una herramienta de diagnóstico establecida por el MIPG, que permite conocer el estado de la entidad en lo referente a la implementación de una gestión estratégica de talento humano. De esta manera una vez adelantado el respectivo diagnóstico en la matriz dispuesta para tal fin por el Departamento Administrativo De La Función Pública, cual conforme a lo señalado en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público Colombiano (DAFP, 2017), así mismo formula los criterios de calificación de la matriz GETH



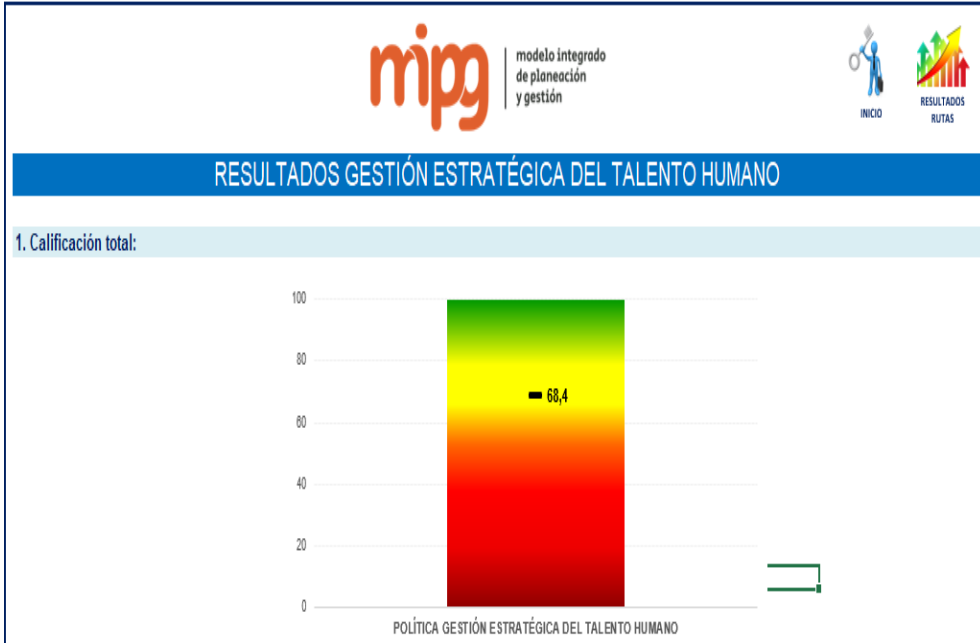
Ilustración 30: Criterios de calificación de la Matriz GETH



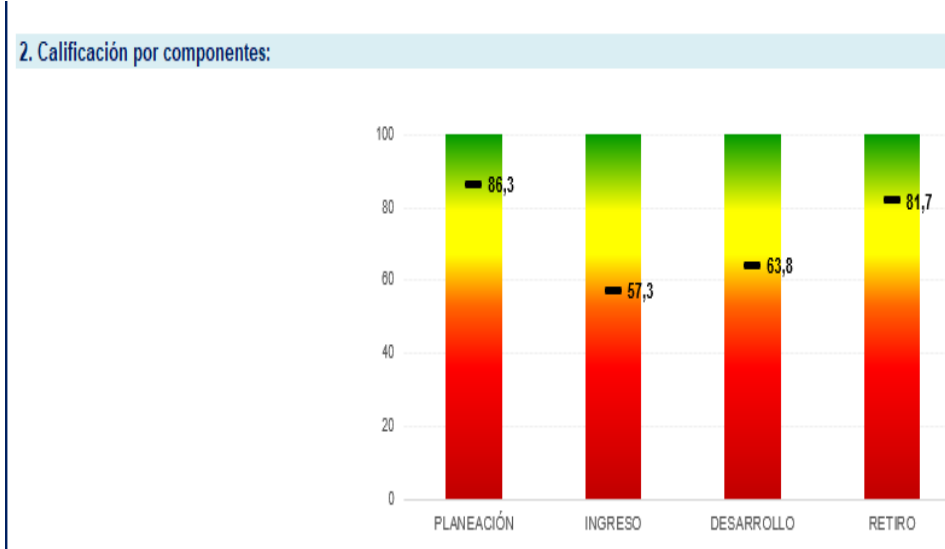
Fuente: Función Pública, 2017

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

Los resultados de la gestión estratégica del Talento Humano de la matriz de la E.S.E. Hospital San Rafael, se encuentra en la etapa de transformación.



A corte del año 2022 fue realizado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano en la Institución, con base en el Modelo de Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual arrojó como resultado final 68.4% con relación a los cuatro principales componentes de la Gestión del Talento Humano, correspondientes a: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, representando la siguiente puntuación y se evidencia que el componente de ingreso es el de porcentaje más bajo con un total de 57.3



Código: SGC-P-GE-006

Fecha de Aprobación:
16 de enero de 2023

Versión: 2

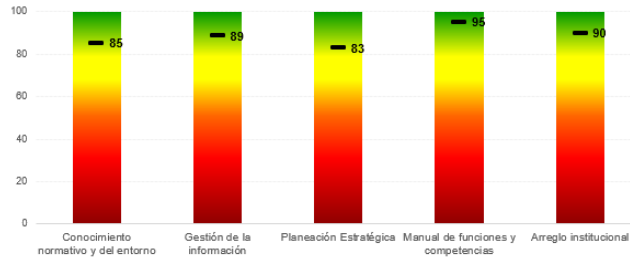
DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ
E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL
NIT. 891.190.011-8

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

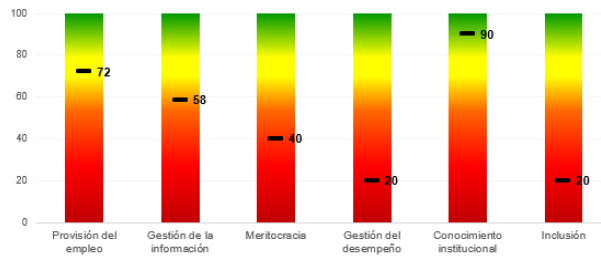


3. Calificación por categorías:

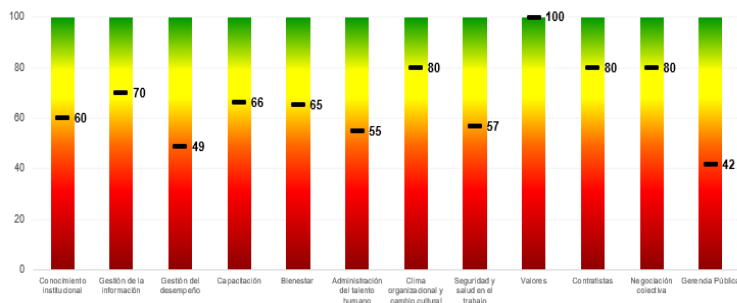
Categorías del Componente 1:
PLANEACIÓN



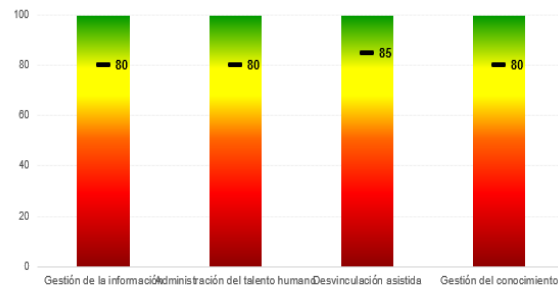
Categorías del Componente 2:
INGRESO



Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



Categorías del Componente 4:
RETIRO



Código: SGC-P-GE-006

Fecha de Aprobación:
16 de enero de 2023

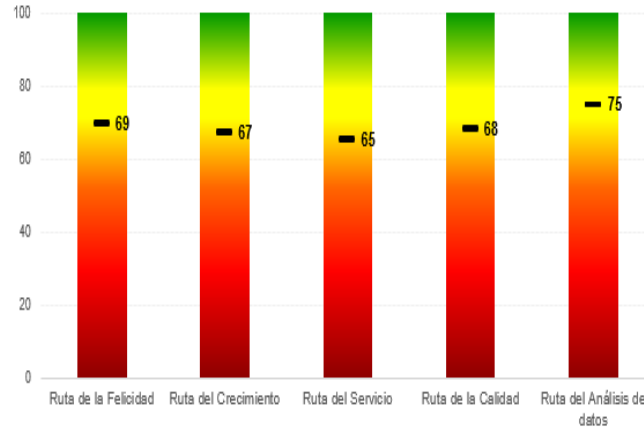
Versión: 2

DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ
E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL
NIT. 891.190.011-8

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



Calificación por Rutas de Creación de Valor:

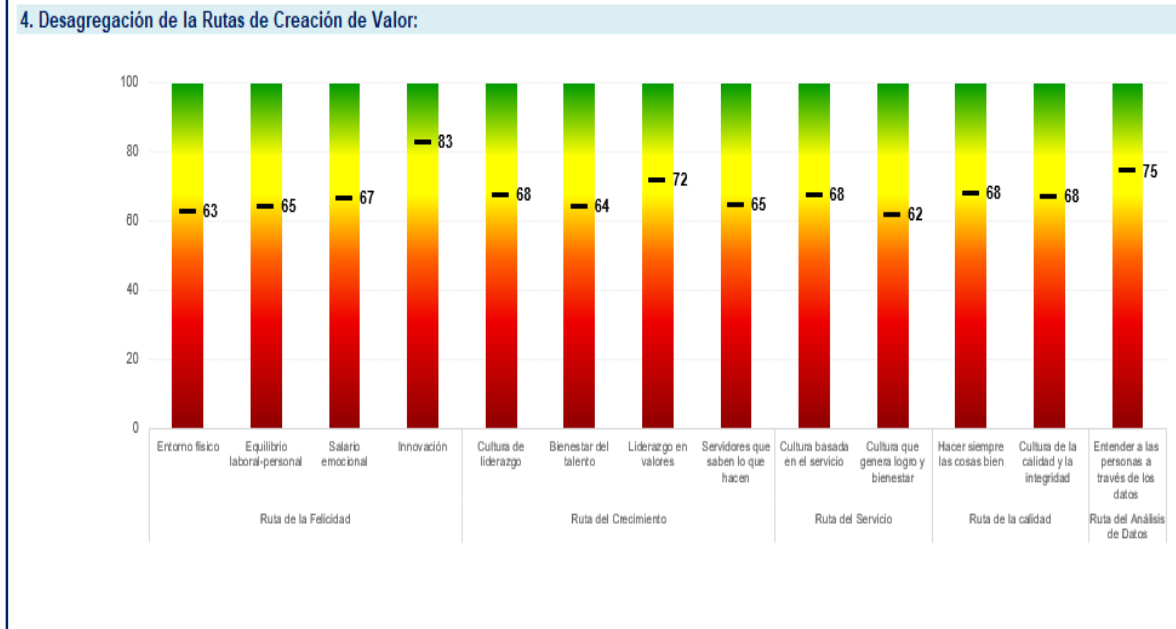


CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	63
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	65
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	67
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	68
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	68
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

A continuación, se presenta la desagregación de la ruta del valor



El anterior resultado es el insumo para elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano, ya que evidencia las debilidades en relación con las rutas del Servicio de la gestión del talento humano y la percepción de los funcionarios sobre las mismas, para así diseñar alternativas que representadas en planes y programas fortalezcan los puntajes más bajos y permitan la mejora progresiva y asertiva del clima y cultura organizacional de la entidad.

12. MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL. El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es conocer la percepción de los funcionarios frente a su nivel de satisfacción en la organización. Es por esto que se para esta vigencia se debe hacer la medición del clima organizacional en la E.S.E. Hospital San Rafael, el Instrumento para medir clima en las organizaciones colombianas (IMCOC), el cual analiza las siguientes variables:

- ✓ La variable de objetivos hace referencia al conocimiento de la misión, visión, objetivos y funcionamiento de la empresa, que tengan los funcionarios, así como la percepción que estos tienen sobre la información recibida al respecto especialmente en la inducción. En este sentido, los resultados indican que se debe mejorar el manejo de los objetivos empresariales.
- ✓ Cooperación se relaciona con el trabajo en equipo, solidaridad y la percepción de ayuda o apoyo que puedan tener los funcionarios entre sí, independientemente de que sean de sus mismas dependencias o no. En este sentido se observa que se debe incentivar y promover el trabajo en equipo y la cooperación dentro de la empresa.

Código: SGC-P-GE-006	<p align="center">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

- ✓ Relaciones interpersonales resalta todas aquellas relaciones que se desarrollan al interior de la empresa, independientemente de la jerarquía empresarial. Es así como se indica que es necesario trabajar para estrechar los vínculos entre los funcionarios
- ✓ Liderazgo hace referencia a la percepción que tienen los funcionarios del tipo de liderazgo que se establece en la empresa por parte de los superiores y personas a cargo. Es importante tener en cuenta que los estilos de liderazgo impactan tanto en el clima organizacional como en las labores diarias que se realizan en la organización
- ✓ Toma de Decisiones hace referencia a qué tanto perciben los funcionarios que pueden participar activamente en la toma de decisiones que se da al interior de la empresa y la manera en la que estas decisiones afectan sus vidas laborales y personales. Si bien es importante tener en cuenta que las tomas de decisiones se rigen en ocasiones por la jerarquía laboral, si es pertinente notar que esta fue la variable en la que mayor número de dependencias concuerdan en que se deben hacer mejoras.
- ✓ Motivación mide el nivel de motivación y compromiso que tienen los funcionarios respecto a sus labores y a la empresa en sí. Esta es una de las variables que mayor impacto tienen sobre el clima organizacional, en tanto que determina la manera en la que el funcionario se siente al interior de la empresa. En este sentido, los resultados son positivos pues únicamente los resultados de una dependencia indican que se debe trabajar por mejorar la motivación
- ✓ Finalmente, una última variable evaluada es la variable de control. Esta variable mide la percepción que tienen los funcionarios respecto a con qué frecuencia sus superiores evalúan sus labores y les permiten conocer cuáles son aquellas oportunidades de mejora que se pueden encontrar. En este sentido, los resultados son positivos una vez más, en tanto que sólo dos dependencias indican que se deben hacer mejoras al respecto.

13. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH

Teniendo en cuenta los lineamientos brindados en la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las actividades planeadas desde la oficina de Talento de personal, así:

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		



- ✓ **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:** Siendo el talento humano el factor más importante de La E.S.E Hospital San Rafael desde el área de Recurso Humanos se implementa el Plan de Bienestar Social E Incentivos, buscando mantener, mejorarla calidad de vida laboral, y la de sus familias con el objeto de mejorar el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la cultura organizacional, y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Está encaminado a la promoción del bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores de la E.S.E. Hospital San Rafael y del mejoramiento de las condiciones físicas en las cuales laboran.
- ✓ **PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:** Tiene como objetivo actualizar la información relacionada con los empleos de Carrera Administrativa que se encuentran en vacancia definitiva estableciendo de esta forma el número de cargos a proveer y la manera como se suplirán, se relacionará el número de cargos vacantes, su denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos de acuerdo a lo establecido en el Manual de Funciones.
- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC,

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

La E.S.E. Hospital San Rafael del municipio de San Vicente del Caguán, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2023; Con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación para la actual vigencia, se desarrolla un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, a través de encuestas; que serán aplicadas, tabuladas y analizadas, con el fin de detectar las de necesidades de capacitación de los servidores públicos; de los diferentes niveles jerárquicos y posterior presentación de la información consolidada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su revisión y aprobación.

14. LÍNEAS ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2023.

Para la vigencia 2023, la dependencia de Talento Humano ha diseñado procedimientos que se constituyen en herramientas que contribuyen a organizar la gestión de las diferentes Áreas, para lograr la consecución de los objetivos y metas. Por esta razón se constituye en parte integral del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos las siguientes líneas estratégicas.

15. POLITICAS QUE CORRESPONDEN AL AREA DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE TALENTO HUMANO

- **ELABORACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CARGOS:**
Anualmente la Junta Directiva de la ESE, fija la asignación del presupuesto de acuerdo al plan de cargos para la vigencia y la respectiva, las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal, se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional. De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos y la política salarial del Gobierno Nacional. El establecimiento de nuevos cargos en la planta de personal, requiere la presentación del respectivo manual específico de funciones, requisitos y competencias. Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

- **POLITICA DE INGRESO:** En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.
- **SELECCIÓN:** Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital San Rafael debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.
- **VINCULACIÓN:** La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establece la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal. La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.

Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar el carné de identificación durante la jornada laboral.

No se puede tener al servicio de ningún funcionario o dependencia, personal de la institución o no vinculada a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

16. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

El Subgerente Administrativo y Financiero siendo el jefe de Recursos Humanos, Coordinador Administrativo y Auxiliar Administrativo del área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de Gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina. Estos planes serán consolidados en el área de Gestión del Talento Humano.

La jornada laboral establecida para los funcionarios de la parte Administrativa el horario se rige de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm y para el día viernes se labora hasta las 5:00 p.m. el personal asistencial por sistema de turno según horario.

Todos los funcionarios deben registrarse en el huella eléctrico al ingreso y al egreso de la jornada laboral o cuando estén autorizados para venir en jornada diferente a la

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

habitual, los cuales están ubicados en el área administrativa y en el área de Urgencias.

No está permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el número de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o conveniencias personales.

✓ **ELABORACIÓN DE NÓMINA**

El área de Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de las nóminas de planta del personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los servidores públicos del orden territorial y en algunos casos del orden nacional, para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de ley, parafiscales y las autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social.

Al inicio de cada vigencia fiscal se debe solicitar los certificados de disponibilidad presupuestal de cada uno de los conceptos o rubros presupuestales. El ingreso de novedades al software de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el día 20 de cada mes a liquidar.

Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales y se realizara con todos los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado. La entrega de la nómina mensual a las áreas de contabilidad, presupuesto, costos tesorería y pagaduría se realiza a más tardar los 29 días de cada mes, además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente la nómina de prima de servicio, prima de navidad, prima de vacaciones, bonificaciones y cesantías. Para los descuentos de los embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la ley, únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados ante el Hospital.

✓ **ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES**

Para la administración y archivo de las Historias Laborales, el área de Talento Humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.

❖ **La producción** está relacionada con cada uno de los tipos documentales

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

que se reciben y van a conformar el expediente.

- ❖ **El procedimiento de organización** consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la Historia Laboral y la elección del método para la ordenación de dichos documentos.
- ❖ **La recuperación** entendida como la implementación de medios manuales o automatizados que permitan la oportuna localización de los expedientes.
- ❖ **La consulta** de las Hojas de Vida debe realizarse en el área de Talento Humano con el acompañamiento de un funcionario del Área y teniendo en cuenta el nivel de acceso, personas o entidades que eventualmente podrían acceder a la información conforme a la política de confidencialidad de los registros.

El préstamo de las Historias Laborales se hará únicamente al Gerente, Coordinación Administrativa para certificación de Bonos Pensionales CETIL, Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario y apoyo Jurídico; realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.

17. CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS

La responsabilidad y custodia de las Hojas de Vida, Historias Laborales está a cargo del área de Talento Humano y todo el personal que labora en ésta debe proteger la reserva de carácter constitucional, el respeto por el derecho a la intimidad y al habeas data de sus titulares.

Todo el personal del área de Talento Humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuado; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de intereses particulares.

A la información de las hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador, el personal del área de Talento Humano, los funcionarios encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competentes en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución y la Ley.

Todo funcionario o ex funcionario debe actualizar o puede rectificar los datos o documentos que lo requieran. Los documentos y registros de la Historia Laboral de

Código: SGC-P-GE-006	<p align="center">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

acceso restrictivo son los relacionados con: la hoja de vida, evaluaciones psicotécnicas, promociones, salarios y prestaciones, evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.

Para que un tercero acceda a información o documentación de una Hoja de Vida o Historia Laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud de igual manera Los registros en las Hojas de Vida y los documentos en las Historias Laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados.

18. CONVIVENCIA LABORAL

En talento humano de la Institución está comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral.

Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro la institución como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de pertenencia y la responsabilidad hacia sí mismo y hacia los clientes internos y externos.; el talento humano del Hospital, aporta sus conocimientos y experiencias al equipo de trabajo manifestando tolerancia en situaciones de controversia o desacuerdo, aportando ideas que contribuyan a la armonía, a resolver situaciones de conflicto y respetando al mismo tiempo las contribuciones de sus compañeros y las observaciones de sus superiores.

La Institución, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de funcionarios y pensionados, atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones de conformidad con lo establecido en las normas. El Hospital promueve y facilita espacios de reflexión que se conviertan en hábito, permitiendo normalizar el dialogo como estrategia para el mejoramiento de la comunicación organizacional y la convivencia en los puestos de trabajo. Seguimiento, acompañamiento y Supervisión del Personal, los jefes de área, coordinadores de todo el personal, desde cada unidad funcional apoyan, acompañan, hacen seguimiento y supervisan en forma objetiva basada en evidencias, la labor diaria realizada por el personal a su cargo.

Los jefes inmediatos o coordinadores de cada dependencia realizan la programación y verificación del cumplimiento de actividades, horarios, jornada laboral y turnos del personal a su cargo, acordes a la necesidad del servicio y asegurando la prestación

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

oportuna de los mismos.

Esta política se desarrolla sobre tres ejes fundamentales:

- Capacitación con los programas de inducción, re inducción, actualización y entrenamiento:
- Fortalecimiento de los procesos de capacitación y educación continua como estrategia para mejorar los conocimientos, las competencias laborales y comportamentales y en general la empleabilidad de los funcionarios.
- Evaluación del desempeño, autoevaluación y programas de auditorías.
- Mejoramiento de los mecanismos de información, comunicación y diálogo: Propiciando una mayor participación proactiva y compromiso del cliente interno en la gestión de la entidad y promoción de espacios de crecimiento personal y de encuentros que impulsen la cooperación, el trabajo en equipo, el beneficio conjunto y la apropiación de los principios y valores institucionales.

19. POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN

RETIRO:

Con relación a la desvinculación de empleados la entidad se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley. Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado, y funcionarios que se desvinculen de la entidad, por otras situaciones a través de los Programas de Bienestar, el área de Gestión del Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada y el inventario de su puesto de trabajo. El Hospital garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tenga derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

✓ CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La Dependencia de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2023, que conlleve a la generación de estrategias que eleven al servidor público con altos estándares de

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

integridad, consolidando la relación estado – ciudadano.

La adopción de un ‘código general’ o ‘código tipo’ que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los funcionarios públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos. El Código de Integridad elaborado por Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas colombianas.

Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad, transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura, la E.S.E. Hospital San Rafael, el cual establece las siguientes acciones:

- Adelantar actividades de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad; en todos los eventos que se desarrollen al interior de la ESE.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzca a cambios en su comportamiento

Implementar el Plan de Acción: Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento en armonía con la integridad en todo el ciclo del servidor público en la entidad.

Conformar el grupo de Gestores de Integridad: Los Gestores de Ética, como los dinamizadores del proceso de gestión ética con la importante misión de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la E.S.E Hospital San Rafael, para el desarrollo de esta misión los Gestores de Integridad contarán con el apoyo de la Unidad Funcional de Talento Humano o quien haga sus veces.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

20. RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/ DE INTEGRIDAD

Participar en:

- El diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión ética en la respectiva entidad.
- Identificar promotores de prácticas éticas en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la entidad.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en la E.S.E.

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias. Es de resaltar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la construcción de ésta cultura de integridad que a la vez permite el enaltecimiento del servicio público. Dicho esto, y sumado a la importancia que representan los Gestores de Integridad en el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad de la E.S.E y a los nuevos retos que demandan la implementación de la Política de Integridad y el Código de Integridad, que hacen parte del MIPG-v2. De acuerdo al MIPG-v2, la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del área de talento humano.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

ejercicio de las funciones.

Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento. Con base en estos requisitos, y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores, la entidad formulará y desarrollará un Plan de Gestión de la Integridad.

El plan de gestión de la integridad, permite la articulación con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el MIPG-v2.

21. HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Se considera seguir utilizando las herramientas de socialización y apropiación estipuladas en la Caja de Herramientas (Función Pública), ya que funciona como un recetario, todas las herramientas son adaptables a la realidad. Aplicando los tres principios para el cambio:

1. RECORDAR
2. VISIBILIZAR
3. AUTOCOMPROMETER

Rutas de Integridad – Servidores Públicos La Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República desarrolló una herramienta pedagógica llamada “Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público” descritas como: “Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.

Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la Ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz”

De esta forma, se pretende generar espacios de reflexión individual y colectiva sobre

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

las situaciones cotidianas de una entidad y reflexionar sobre el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de poner sobre la mesa elementos de posible conflicto, analizar las diferentes opciones de actuación e interiorizar conductas acordes con los principios del servicio público. Esta herramienta podrá consultarse en internet

22. PLAN DE ACCIÓN 2023 DE TALENTO HUMANO

El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2023 y la ficha Programática de Gestión, la cual tiene inmersa diversas líneas de acción. Igualmente, se cuenta con la implementación de los diferentes programas de Talento Humano como el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan de Capacitación Institucional y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En cuanto al manejo de las hojas de vida de los servidores, la Entidad utiliza el aplicativo SIGEP donde se realiza el registro y control. Igualmente se tiene la evaluación de la gestión de los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales la cual se realiza mediante los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el formato adoptado por la Entidad para los provisionales y los diferentes planes de obligatorio cumplimiento según lo dispuesto en el Decreto 612 del 2018; buscando la articulación y seguimiento de los mismos, presenta en la siguiente plantilla para realizar el plan de acción y encontrar las mejoras.

Oficina de Talento Humano depende directamente de la Subgerencia Administrativa y Financiera cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la E.S.E, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan: Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

23. MARCO LEGAL

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

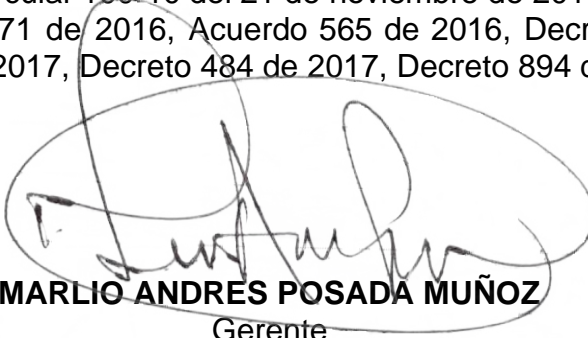
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP– ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Ley 909 de 2004 la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización de los RRHH al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia pública.
- Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos Planes favorecerá la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Código: SGC-P-GE-006	DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8 SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

- Decreto 1083 de 2015, unifica el cuerpo normativo reglamentario del Sector Función Pública, en el que se incluyen materias atinentes a empleo público, funciones, competencias, requisitos generales de los niveles jerárquicos, administración de personal, situaciones administrativas, capacitación, sistema de estímulos, retiro del servicio, reformas de las plantas de empleos, gerencia pública, entre otros temas.
- Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.2.2.3.14. Adicionado por el art. 1, Decreto Nacional 612 de 2018. <El texto adicionado es el siguiente> Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo
- Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:
 1. Plan Anual de Vacantes
 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
 3. Plan Estratégico de Talento Humano
 4. Plan Institucional de Capacitación
 5. Plan de Incentivos Institucionales
 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Decreto 648 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo correspondiente al régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de empleos, movimientos de personal y situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Territorial.
- Decreto 815 de 2018 modificó nuevamente el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto 612 de 2018. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011
- Decreto 1295 de 1994, Decreto 1567 de 1998, Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004

Código: SGC-P-GE-006	<p align="center">DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL NIT. 891.190.011-8</p> <p align="center">SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</p> <p align="center">PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	
Fecha de Aprobación: 16 de enero de 2023		
Versión: 2		

- Decreto 4665 de 2007, Circular 100-003 de 2011, Ley 1562 de 2012, Circular conjunta No 01 del 28 de noviembre de 2012, Ley 1712 de 2014, Decreto 943 de 2014, Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014, Decreto 1072 de 2015, Decreto 171 de 2016, Acuerdo 565 de 2016, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 484 de 2017, Decreto 894 de 2017.


MARLIO ANDRÉS POSADA MUÑOZ
 Gerente

Elaboró: Fany Leiva Quintero, coordinadora Administrativa
Revisó: Martha Cecilia Collazos Suaza, Subgerente Administrativo y Financiera