

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH). VIGENCIA 2020

Dimensión MIPG: Talento Humano Área de Gestión de Talento Humano

ENERO 2020

“El Hospital Somos Todos”

1 Tabla de contenido

2	GENERALIDADES	3
3	MARCO LEGAL.....	3
4	ALCANCE.....	3
5	OBJETIVO GENERAL.....	4
6	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
7	PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	4
8	DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:.....	5
8.1	Direccionamiento estratégico.....	5
8.1.1	Misión.....	5
8.1.2	Visión.....	5
8.1.3	Valores corporativos.....	5
8.1.4	Principios corporativos.....	6
8.2	Caracterización de los servidores:.....	7
8.3	Caracterización de los empleos:.....	7
8.4	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.....	9
9	PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.	10
9.1	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	11
9.2	Horario Flexible:	11
	Reconocimiento	12
9.3	Plan de Incentivos.	12
9.4	Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	12
9.5	Estrategia de evaluación del desempeño.....	12
9.6	Estrategia de Administración de Nómina.	12
9.7	Estrategia de Gestión de la información	13
9.8	Expedición de certificaciones para trámite de pensión.	13
9.9	Archivo de Historias Laborales.....	13
9.10	Estrategia Situaciones Administrativas.	13
9.11	Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	14
10	MATRIZ PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2020.	14
10.1.1	Dimensión del talento humano	18
11	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	19
11.1	Matriz de seguimiento.	19
11.2	Sistema de Gestión Institucional – SGI.....	19
11.3	FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).....	19
12	CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	19

“El Hospital Somos Todos”

2 GENERALIDADES

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

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

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

Dentro del Plan Operativo Anual, la alta dirección enfoca sus esfuerzos en el conocimiento y valoración, del talento humano lo que exige continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

3 MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

4 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, inicia con la detección de necesidades de cada una de las áreas teniendo en cuenta los objetivos propuestos

“El Hospital Somos Todos”

en los planes Operativos y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo tanto, aplica a los servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo de los objetivos propuestos en el POA, y en concordancia con la normatividad establecida.

5 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 servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare, 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.

6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.

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.

Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.

7 PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

“El Hospital Somos Todos”

8 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

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

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Hospital San José Del Guaviare, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de empresa, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores.

8.1 Direccionamiento estratégico

8.1.1 Misión

Somos una empresa social del estado que presta servicios de salud con atención diferencial, de calidad, humanizada, con responsabilidad social; orientada a la seguridad del usuario y al mejoramiento continuo, en beneficio de la comunidad en general.

8.1.2 Visión

En el 2025, la ESE Hospital san José del Guaviare, será una entidad acredita altamente competitiva y con sostenibilidad financiera, que presta servicios de salud integrales, seguros, humanizados y con enfoque diferencial.

8.1.3 Valores corporativos

Honestidad: Prestamos servicios de salud accesibles, oportunos, pertinentes, seguros y continuos, garantizando la equidad y calidez para satisfacer las necesidades del usuario y su familia.

Liderazgo: Contamos con un personal administrativo y asistencial con la capacidad de tomar la iniciativa, promover e incentivar, de una manera eficaz y eficiente, todos los procesos de la Institución.

Excelencia: Garantizamos a todas las personas un trato digno, cordial y sin discriminación alguna, correspondemos a la confianza que en nosotros se ha depositado para cumplir adecuadamente nuestra misión y la función social del Hospital.

“El Hospital Somos Todos”

Compromiso: Nos caracterizamos por una conducta íntegra, ética y transparente, que propende por el bienestar social sobre poniendo el interés general al particular.

Vocación al Servicio: El servicio es una actitud de vida; es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

Responsabilidad: Asumimos el compromiso de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios en cada una de nuestras actuaciones y las consecuencias que de ello se derivan.

8.1.4 Principios corporativos

La relación fundamental es la atención a pacientes y el servicio a la comunidad, debemos tener claro que este tipo de relación es asimétrica, puesto que el paciente por definición es un ser angustiado, vulnerable y sensible, por lo que solo a partir del entendimiento del nexo humano que subyace en la relación médico paciente pueden y deben basarse los principios de:

Moralidad: Hace referencia a la calidad de los actos humanos en cuya virtud los designamos como buenos o malos, como acertados o erróneos. Se trata de un término común relativo a la bondad o la maldad de un acto humano, sin especificar a cuál de los dos se refiera.

Celeridad: Obrar con prontitud refiriéndose al tiempo utilizado en cada proceso o actividad.

Economía: Hace referencia a la moderación de los gastos en el desarrollo de los procesos.

Imparcialidad: Ausencia de la preferencia hacia una persona o cosa a la hora de tomar decisiones frente a una situación o proceso.

Eficacia: Nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

Eficiencia: Asumimos racional de los medios para alcanzar los diferentes objetivos predeterminados.

Participación: Capacidad que tiene la ciudadanía de involucrarse en las acciones y decisiones de su entorno.

Publicidad: Medio de divulgación mediante el cual diversas entidades intentan hacerse conocer.

Responsabilidad: Asumimos el compromiso de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros usuarios en cada una de nuestras actuaciones y las consecuencias que de ello se derivan.

“El Hospital Somos Todos”

Transparencia: Es la obligación de los sujetos a hacer del conocimiento público la información derivada de su actuación, en ejercicio de sus atribuciones. Tiene por objeto generar un ambiente de confianza, seguridad y franqueza entre el gobierno y la sociedad, de tal forma que los ciudadanos estén informados y conozcan las responsabilidades, procedimientos, reglas, normas y demás información generada por el sector público, en un marco de abierta participación social y escrutinio públicos.

8.2 Caracterización de los servidores:

A través de una matriz en Excel “Plan de cargos” se actualiza de forma mensual los datos del personal de planta que son insumo indispensable para la caracterización de los servidores públicos, dado que contiene datos como: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros, que son convertidos en información para la administración del Talento Humano.

8.3 Caracterización de los empleos:

La clasificación de los empleos, se recopiló del archivo en Excel “Plan de Cargos” donde se realiza el control y seguimiento de la información que reposa en las historias laborales de los servidores públicos en servicio activo, teniendo en cuenta el Manual de Funciones Requisitos mínimos y Competencias Laborales de los empleados de la planta de personal de la ESE Hospital San José del Guaviare, el cual fue actualizado mediante Acuerdo 006 de julio de 2018, documento que contiene la identificación y caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio; obteniéndose la caracterización de los empleos de la planta global de personal, como se relaciona en la siguiente tabla:

Tabla 1 clasificación de los empleos por niveles

NIVEL	NUMERODEFUNCIONARIOS			PLANTA GLOBAL	PESOPORCENTUAL			
	FEMENINO	MASCULINO	VACANTES		FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	VACANTES
DIRECTIVO	2	1	0	3	1,49%	0,75%	2,24%	0%
ASESOR	2	0	0	2	1,49%	0,00%	1,49%	0%
PROFESIONAL	27	21	0	48	20,15%	15,67%	35,82%	0%
TECNICO	4	8	0	12	2,99%	5,97%	8,96%	0%
AUXILIAR	52	17	0	69	38,81%	12,69%	51,49%	0%
TOTAL	87	47	0	134	65%	35%	100%	0%

Fuente de información área de Gestión de Talento Humano con corte a 31 de diciembre 2019

“El Hospital Somos Todos”

Como se evidencia en la Tabla anterior, el 65% de la planta de personal está integrada por talento humano femenino, comportamiento que se presenta en todos los niveles a excepción de técnico, mientras que los servidores masculinos representan el 35% del total de la planta globalizada. A 31 de diciembre de 2019 no existen vacantes.

Tabla 2 clasificación de los empleos por tipo de vinculación.

TIPO DE VINCULACION	# SERVIDORES PUBLICOS	VARIACION PORCENTUAL
Libre nombramiento y remoción	8	6%
Inscritos en Carrera administrativa.	35	26%
Nombramiento provisional	75	56%
Periodo fijo	14	10%
Trabajador oficial	2	1%
vacantes	0	0%
TOTAL	134	100%

Fuente de información área de Gestión de Talento Humano con corte a 31 de diciembre 2019

Como se observar en la tabla numero 2 al analizar la planta de personal de acuerdo a tipo de vinculación, se observa que los cargos de libre nombramiento y remoción representan el 6% del total de la planta de personal, que el porcentaje mayor es el personal se encuentra vinculado mediante nombramiento provisional, con un 56% y los servidores inscritos en carrera administrativa, representan el 26% del total de la nómina, el personal fijo es el 10% y los trabajadores oficiales representan 1%.

Tabla 3 clasificación de los empleos por edad del servidor

“El Hospital Somos Todos”

RANGOS DE EDAD / PERSONAL DE PLANTA	NUMERO DE FUNCIONARIOS		TOTAL PLANTA GLOBAL	PESO PORCENTUAL		
	FEMENINO	MASCULINO		FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
DE 20 A 29 AÑOS DE EDAD	11	12	23	13%	26%	17%
DE 30 A 39 AÑOS DE EDAD	20	8	28	23%	17%	21%
DE 40 A 49 AÑOS DE EDAD	22	12	34	25%	26%	25%
DE 50 A 59 AÑOS DE EDAD	28	12	40	32%	26%	30%
DE 60 A 69 AÑOS DE EDAD	6	3	9	7%	6%	7%
TOTAL PERSONAL DE PLANTA	87	47	134	65%	35%	100%

Fuente de información área de Gestión de Talento Humano con corte a 31 de diciembre 2019

En la tabla número 3 se muestra, que 65% de los empleados de la ESE Hospital San José, son mujeres y el 35% son hombres; también se evidencia que dentro de su planta de personal el 17% pertenece al rango de edad comprendida entre los 20 y 29 años, que el 21% están los empleados de 30 a 39 años de edad; el 25% tienen de 40 a 49 años de edad; el 30% de 50 a 59 años de edad y el 7% son los servidores que tienen de 60 a 69 años de edad. Al sumar el número de servidores de los rangos de 40 a 69 años de edad, es evidente que en esta franja se encuentra el grueso de personal, con un 62% representado en 83 servidores públicos de los cuales 56 son del género femenino y 27 son masculinos.

8.4 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Grupo 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 evidencia una calificación de 54,8 sobre un total de 100 ubicándola en el nivel de madurez “BASICA OPERATIVA”.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, valoran las rutas, lo cual sirve de línea base para evaluar el impacto de cada una de ellas.

Tabla 4. Resultados matriz GETH

“El Hospital Somos Todos”

Subgerencia de Gestión Administrativa y Financiera

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2019	LA ESTRATEGIA SE RELACIONA EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos Entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Implementar incentivos basados en salario emocional Generar innovación con pasión	44	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Liderazgo basado en valores Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los Ciudadanos Implementar una cultura basada en el servicio Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	43	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DE LA CALIDAD: Cultura de hacer las cosas bien Generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” Generar una Cultura de la calidad y la integridad	48	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: Conociendo el talento Entendiendo personas a través de los datos	76	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación.

9 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el área de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público, Para ello, se establecen diseñaran e implementarán estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto positivo a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la ESE Hospital San José dl Guaviare. Estas estrategias se definen a continuación:

9.1 Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el área de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, acorde al procedimiento de vinculación mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

“El Hospital Somos Todos”

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información en el software Dinámica Gerencial de manera tal que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según los perfiles de los servidores y contratistas ya vinculados a la ESE Hospital San José del Guaviare, generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

9.2 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2019, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos). Como línea base para el desarrollo de actividades, se trabajara en la vigencia 2020 el subprograma de medicina preventiva:

Sistema de vigilancia para Riesgo biológico
Sistema de vigilancia para Riesgo biomecánico
Sistema de vigilancia para Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés, factores de riesgo que conlleven a enfermedades comunes y laborales y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

9.3 Horario Flexible:

Se establecerá mediante acto administrativo horarios laborales flexibles para los servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare de conformidad con la normatividad vigente.

“El Hospital Somos Todos”

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

9.4 Plan de Incentivos.

Diseñar e implementar una estrategia que permita identificar de manera oportuna y transparente los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, como lo establece el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación se ejecutarán eventos de capacitación, enfocados a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias desde el **saber, el saber hacer y el ser**, de los servidores de la ESE Hospital San José del Guaviare, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de los resultados de la evaluación del desempeño laboral para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

9.6 Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85% para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas.

9.7 Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobre endeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera

“El Hospital Somos Todos”

también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

9.8 Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en mejorar la información consolidada en los procedimientos del área de Gestión Humana, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

9.9 Expedición de certificaciones para trámite de pensión.

Capacitar y actualizar a los servidores del área de talento Humano en normativa, procedimientos y competencia, para el diligenciamiento de los formatos utilizados por las administradoras de pensiones para el trámite de pensión de los servidores de la ESE Hospital San José.

9.10 Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

Revisar conjuntamente con el área de Gestión Documental la forma de archivar, organizar, foliar y digitalizar las historias laborales, estableciendo los documentos que la conformaran, y los que se deben depurar; igualmente se implementara la digitalización de la historia laboral, de acuerdo a los lineamientos sugeridos en la mesa de archivo y aprobados en comité de gestión y desempeño. Lo anterior, permitirá el ahorro en papel y espacio de almacenamiento en el archivo de gestión.

9.11 Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la ESE Hospital San José del Guaviare que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la empresa, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

“El Hospital Somos Todos”

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

9.12 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

El área de Gestión Humana, en coordinación con el comité de Bienestar social, la comisión de personal y el Sistema General de Seguridad y salud en el trabajo diseñará una estrategia, que permita incentivar a los servidores a través de actividades trazadas en planes y programas de Talento Humano, en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional, así mismo se gestionará con la Caja de Compensación COMCAJA y la ARL SURA, la realización continua de actividades que brinden apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado .

10 MATRIZ PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2020.

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

La matriz que se muestra a continuación, consolida en el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en la ESE Hospital San José del Guaviare, en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos), a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

Tabla 5. Matriz plan de acción estratégica de talento humano 2020.

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

Subgerencia de Gestión Administrativa y Financiera

Ruta	Variable	Actividades	Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiario
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2	PIC 2020	Servidores.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como torneos internos	D2	BENESTAR /SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Diseñar e implementar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	BENESTAR /SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Con el apoyo del área de planeación, diseñar e implementar un programa que incentive a los empleados, la prestación del servicio con calidad	D4	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores	D2 Y D3	Bienestar	Servidores.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Imputar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2018.	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC 2020	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Cultura de liderazgo	Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	EDL	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de reintegración a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Bienestar del talento	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a humanización de los servicios de salud y Cultura Organizacional e incluirlos en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Bienestar del talento	Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Liderazgo en valores	Promover a través de los líderes de área la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Liderazgo en valores	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlos en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la ESE Hospital San José del Guaviare.	D4	talento humano	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMCAJA y la ARL SURA.	D2	Bienestar	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar conjuntamente con la Caja de Compensación – COMCAJA y la ARL SURA, una estrategia a través de la cual se brinda apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	D2	Bienestar / Retiro	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	EDL	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: humanización de los servicios de salud, cuidado del paciente, gestión garantía de la calidad, estándares de calidad, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información, entre otras.	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Servidores que saben lo que hacen	Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la ESE Hospital San José del Guaviare. Diseñar una estrategia para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	Servidores.
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Realizar la rendición de cuentas por parte del gerente a la comunidad.	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Continuar con la entrega oportuna de la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D2	Bienestar / SGSST	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	Talento Humano	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación y Permanencia	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Enviar oportunamente las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7	Vinculación	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Expedir y apropiar mediante acto administrativo el sistema tipo de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D3	EDL	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la norma.	D2, D5	Vinculación / Nómina	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación y Permanencia	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2, D5	Certificación de Bono Pensional	Servidores y Ex servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Consolidar las Estadísticas de la Información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5	Humano	servidores y contratistas

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

Subgerencia de Gestión Administrativa y Financiera

Ruta	Variable	Actividades	Dimensione asociadas	Proceso	Beneficiario
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental.	D2	PIC 2020	Servidores.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como torneos internos	D2	BENESTAR /SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Diseñar e implementar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	BENESTAR /SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Con el apoyo del área de planeación, diseñar e implementar un programa que incentive a los empleados la prestación del servicio con calidad.	D4	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Identificar y caracterizar a los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2 Y D3	Bienestar	Servidores.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas.
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos	Innovación con pasión	Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2019.	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIE 2020	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Cultura de liderazgo	Promover la construcción de planes de mejoramiento individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos.	D2, D4	EDL	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculan a la Entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de reintegración a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Bienestar del talento	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a humanización de los servicios de salud y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Bienestar del talento	Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Liderazgo en valores	Promover a través de los líderes de área la apropiación del Código de Integridad.	D3	Bienestar	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Liderazgo en valores	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	D2, D3	PIC	Servidores
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la ESE Hospital San José del Guaviare.	D4	talento humano	Servidores y contratistas
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar actividades semestrales para Pre-pensionados con la Caja de Compensación – COMCAJA y la ARL SURA.	D2	Bienestar	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar conjuntamente con la Caja de Compensación – COMCAJA y la ARL SURA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por presión.	D2	Bienestar Retiro	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	EDL	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: humanización de los servicios de salud, cuidado del paciente, gestión garantía de la calidad, estándares de calidad, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información, entre otras	D2	PIC	Servidores.
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderazgo talento	Servidores que saben lo que hacen	Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la ESE Hospital San José del Guaviare. Diseñar una estrategia para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	Servidores.
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Realizar la rendición de cuentas por parte del gerente a la comunidad.	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Continuar con la entrega oportuna de la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D2	Bienestar / SGSST	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	Talento Humano	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación y Permanencia	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Enviar oportunamente las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7	Vinculación	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Expedir y apropiar mediante acto administrativo el sistema tipo de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D3	EDL	servidores.
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	D2	SIGEP	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2, D5	Vinculación / Nómina	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación y Permanencia	servidores.
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	D2, D5	Certificación de Bono Pensional	Servidores y Ex servidores
RUTA DE LA INFORMACIÓN: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	D5	Humano	servidores y contratistas

“El Hospital Somos Todos”

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano la ESE Hospital San José del Guaviare, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 4. Convenciones dimensiones - MIPG

TABLA DE CONVENCIONES	
D1	TALENTO HUMANO
D2	DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACIÓN
D3	GESTIÓN PARA RESULTADOS
D4	EVALUACIÓN DE RESULTADOS
D5	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
D6	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO
D7	CONTROL INTERNO

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollarán a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

“El Hospital Somos Todos”



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

EL HOSPITAL SOMOS TODOS

Código de prestador

95 001 0000101

Nit – 832001966-2

Subgerencia de Gestión Administrativa y Financiera

10.1.1 Dimensión del talento humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2019	LA ESTRATEGIA SE RELACIONA EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos Entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Implementar incentivos basados en salario emocional Generar innovación con pasión	44	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro Liderazgo basado en valores Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los Ciudadanos Implementar una cultura basada en el servicio Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	43	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DE LA CALIDAD: Cultura de hacer las cosas bien Generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” Generar una Cultura de la calidad y la integridad	48	Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS: Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos	76	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia de Vinculación.

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2020.

11 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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

11.1 Matriz de seguimiento.

El área de Gestión en talento humano diseñará una matriz de seguimiento, que le permita el control del cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano

11.2 Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

11.3 FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

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

12 CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Como soporte de la planeación, el comité de gestión y desempeño aprobó el código de integridad, el cual establece los principio mínimos de integridad homogéneos para todos

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA
Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”



EL HOSPITAL SOMOS TODOS

Código de prestador

95 001 0000101

Nit – 832001966-2

Subgerencia de Gestión Administrativa y Financiera

Los servidores de la ESE hospital San José del Guaviare, acordes a las necesidades de empresa, el área de talento humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la aplicación del código de integridad como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2019, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación Estado ciudadano.

Elaboro: DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Revisó y aprobó: Comité de Gestión Y Desempeño

“El Hospital Somos Todos”

San José Del Guaviare. Calle 12 Carrera 20 - B. La Esperanza, TEL: (98) 5840045 – 5840168 FAX: 5840532 – 5849155

Página Web www.esehospitalguaviare.gov.co