

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 1 DE 13			

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2022	Elaboración del documento		1
18/01/2023	Actualización Política de Talento Humano.	Resolución 225 de marzo del 2022	2
12/01/2024	Actualización del documento	Revisión del documento acorde a lineamientos institucionales y soporte documental de la Función Pública y MIPG.	3
21/01/2025	Actualización del documento	Modificación del documento vigencia 2025	4

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. OBJETIVO

Fortalecer el Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama a través del desarrollo de planes, políticas y programas que promuevan condiciones de trabajo dignas en todo el ciclo laboral de los servidores públicos de la entidad y que permitan dar cumplimiento al direccionamiento estratégico de la institución.

2. ALCANCE

El plan estratégico de gestión de talento humano de la E.S.E. Salud del Tundama involucra a todos los niveles de la organización y contiene la descripción de las actividades a ejecutar con los servidores públicos de la entidad desde su vinculación hasta su retiro.

3. RESPONSABLES

- Gerente E.S.E Salud del Tundama
- Líder Gestión de Talento Humano y Humanización

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 2 DE 13			

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Presidencia de la República de Colombia.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de la República de Colombia.

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidencia de la República de Colombia.

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Resolución No. 20161000022145 de 2016, por el cual se modifica la Resolución No. 2590 de 2010, por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño Laboral aprobados. Comisión Nacional del Servicio Civil.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Decreto 1299 de 2018, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Presidencia de la República de Colombia.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4		
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025		
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 3 DE 13				

Acuerdo No. 004 de 07 de febrero de 2019, “por la cual se modifica y establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la E.S.E. Salud del Tundama”. Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

Acuerdo No. 08 del 14 de diciembre de 2022, “por medio del cual se crea la planta de empleos de carácter temporal en la E.S.E. Salud del Tundama”. Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, “Por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”.

5. DEFINICIONES

Desarrollo Organizacional: progreso, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización que tiene trabajadores con un fin en común.

Evaluación: Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Salud del Tundama la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

Organización: estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

Plan Estratégico: Planteamiento de objetivos, actividades, programas, etc. que contribuirán al cumplimiento de la misión y visión a alcanzar.

Talento Humano: personas mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes deducen y alcanzan la forma de resolver diversas situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la Institución.

Gestión del talento humano: Son todas aquellas estrategias unificadas y diseñadas para ayudar a las organizaciones a hacer uso posible de su capital humano, cumplir los objetivos organizaciones gracias al impulso del talento humano con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento humano mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4		
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025		
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 4 DE 13				

6. DESARROLLO

Acorde con los lineamientos establecidos por la Función Pública y las directrices de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que en su dimensión de Talento Humano define el talento humano como el principal factor de éxito de las entidades en el marco de los valores del servicio público y la dedicación y el esfuerzo por el cumplimiento de la misión del Estado, se establece la necesidad de contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano se proyecte vigencia a vigencia acorde a las necesidades detectadas y que permita fortalecer la calidad de vida del servidor público para obtener resultados óptimos de productividad y satisfacción del usuario en la atención realizada.

Adicionalmente, dentro de la proyección que se realizó en el Plan de Gestión y Desarrollo 2024 – 2028 que se denomina “Transformamos con amor la salud para Duitama”, se contemplan seis (06) objetivos estratégicos, dentro de los cuales dos fundamentan la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama; que son: **Objetivo 3. Asegurador, usuario y su familia:** Fortalecer el enfoque integral de humanización, buscando en el usuario satisfacer sus necesidades y en el colaborador mejorar el bienestar y calidad de vida laboral y **Objetivo 5: gestión de procesos y mejora:** fortalecer la gestión de conocimiento a través de estrategias que permitan innovación, transferencia y preservación del mismo.

De igual manera, por medio de la Política de Talento Humano la E.S.E Salud del Tundama se compromete con la mejora integral del proceso de Gestión de Talento Humano para identificar, planear y responder a las necesidades del talento Humano, realizando las asignaciones de acuerdo a las rutas de atención del Modelo de Atención Integral en Salud, asegurando que la población laboral en general tenga las competencias para el empleo a desarrollar, garantizando la evaluación sistemática y periódica del desempeño, implementando, promoviendo, evaluando y enfatizando todas las acciones bajo la premisa del trabajo en equipo y humanización en la atención, para una transformación cultural que redunde en el bienestar integral, la calidad de vida, el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, garantizando la formación continua y la gestión del conocimiento por medio de:

1. Revisión continua de la planeación y suficiencia de personal desde la Alta Dirección de la institución.
2. Identificación de las necesidades del personal para garantizar un ciclo laboral satisfactorio.
3. Medición e intervención del clima y la cultura organizacional.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 5 DE 13			

4. Desarrollo de estrategias y actividades para promover el bienestar, los estímulos e incentivos de los colaboradores.
5. Desarrollo de jornadas de capacitación, reuniones de equipo primario, jornadas de inducción y reinducción y formación complementaria para la gestión del conocimiento acorde a los requerimientos de la institución.
6. Despliegue de estrategias que fomenten la adherencia al programa de humanización de la institución.

A continuación, se presenta el despliegue de cada uno de los ítems contemplados en la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

6.1. **Planeación y suficiencia de personal:** actualmente la entidad cuenta con vinculación de 15 personas de planta permanente y 6 personas de planta temporal. En el siguiente cuadro se describe la caracterización de empleos:

- Planta permanente:

Niveles	Número de servidores
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	4
Técnico	1
Asistencial	8

- Planta temporal:

Niveles	Número de servidores
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	6
Técnico	0
Asistencial	0

Adicionalmente, para garantizar la prestación del servicio al usuario y favorecer condiciones dignas

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 6 DE 13			

de trabajo, la E.S.E. Salud del Tundama proyecta la contratación tercerizada de 89 personas en misión de empresa temporal, 5 personas de servicios generales, 4 personas para el servicio de vigilancia y 19 contratistas para liderar y apoyar la gestión administrativa de la entidad.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de MIPG en su dimensión de Talento Humano, se identifica la necesidad de fortalecer lo pertinente a:

- Gestionar la información en el SIGEP (Servidores Públicos)
- Gestionar la información en el SIGEP (Contratistas)
- Verificar la información cargada en el SIGEP
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad
- Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.

6.2. Identificación de necesidades de personal: en el mes diciembre 2024, se realizó aplicación de Encuesta de Necesidades de Personal para proyectar las actividades a ejecutar en la vigencia 2025 acorde a las sugerencias realizadas por los servidores públicos de la entidad.

Dentro de la dimensión física se proyectan las siguientes actividades:

- ✓ Torneo de juegos chiriposos o autóctonos
- ✓ Aeróbicos

En la dimensión emocional se incluyen las siguientes actividades:

- ✓ Talleres de inteligencia emocional
- ✓ Talleres para la gestión del estrés laboral

En la dimensión social y familiar se contempla:

- ✓ Compensatorio por cumpleaños
- ✓ Conmemoración de fechas especiales

En la dimensión laboral indican:

- ✓ Conmemoración del oficio o labor
- ✓ Reconocimiento por el cumplimiento de metas institucionales

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 7 DE 13			

Para la gestión de incentivos, se contempla:

- ✓ Facilidad de acceso a convenios educativos y/o recreativos con otras entidades
- ✓ Elección del colaborador del trimestre

Por otro lado, dentro de la medición de la Percepción de Integridad 2024, para la vigencia 2025 se proyecta el desarrollo de:

- ✓ Talleres de comunicación asertiva
- ✓ Talleres de trabajo en equipo
- ✓ Talleres de resolución de conflictos.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de MIPG en su dimensión de Talento Humano, se identifica la necesidad de fortalecer lo pertinente a:

- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad

6.3. Medición e intervención del clima y cultura organizacional: para la vigencia 2025 se da continuidad a la intervención del clima y cultura organizacional teniendo en cuenta la periodicidad de medición establecida para cada factor.

En lo relacionado a clima organizacional se cuenta con el Cronograma del Plan de Intervención, donde se encuentran las siguientes actividades:

- Fortalecer el entrenamiento específico al cargo para los colaboradores de nuevo ingreso.
- Fomentar las felicitaciones entre los colaboradores de la institución con la finalidad de fortalecer la percepción de entrega de reconocimientos a los trabajadores que lo merecen.
- Innovar en el despliegue del plan de bienestar, estímulos e incentivos de los colaboradores
- Mantener el seguimiento e identificación de riesgos en lo relacionado a puestos de trabajo y ergonomía de los colaboradores.
- Realizar campañas educativas a los usuarios y colaboradores de la institución para disminuir la percepción de contaminación auditiva en los puestos de trabajo.
- Realizar educación y actividades para manejo de estrés, hábitos de vida saludable y manejo de emociones.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 8 DE 13			

	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO												
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO												
	CRONOGRAMA ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2023-2024												
ESTRATEGIA	RESPONSABLE	FECHAS											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Fortalecer el entrenamiento específico al cargo para los colaboradores de nuevo ingreso.	Comité Gestión de Talento Humano												
Fomentar las felicitaciones entre los colaboradores de la institución con la finalidad de fortalecer la percepción de entrega de reconocimientos a los trabajadores que lo merecen.													
Innovar en el despliegue del plan de bienestar, estímulos e incentivos de los colaboradores													
Mantener el seguimiento e identificación de riesgos en lo relacionado a puestos de trabajo y ergonomía de los colaboradores.													
Realizar campañas educativas a los usuarios y colaboradores de la institución para disminuir la percepción de contaminación auditiva en los puestos de trabajo.													

Figura 1. Apartado cronograma intervención clima organizacional 2023 – 2024

Teniendo en cuenta que la medición se realizó en la vigencia 2023, para la vigencia 2025 se contempla realizar la medición de clima laboral y se dará cierre al ciclo de intervención al clima laboral, acorde a los resultados de medición obtenidos en la vigencia 2023.

En lo correspondiente con cultura organizacional, en la vigencia 2024 se realizó la medición y se estableció el plan de intervención para fortalecer el tipo de cultura clan en la entidad, acorde al modelo teórico que se tiene definido en la E.S.E. Salud del Tundama.

Las actividades de intervención se contemplan así:

- Fortalecer el trabajo en equipo, fomentando la empatía y el compartir responsabilidades para el logro de los objetivos del proceso o servicio.
- Fomentar la confianza y la lealtad en los diferentes procesos de la institución, fortaleciendo la comunicación y la resolución de conflictos.
- Fortalecer el liderazgo e influencia de las personas que tienen manejo y responsabilidad de los diferentes equipos de trabajo de la institución con el despliegue de actividades de formación y capacitación en el tema.
- Fortalecer la gestión de las necesidades de los colaboradores en lo relacionado al eje de gestión tecnología.
- Fortalecer un ambiente de confianza entre líderes y su equipo de trabajo para el aprendizaje del error ante el análisis de un evento e incidente de Seguridad del Paciente.
- Fortalecer el estilo de comunicación 7 C, que se encuentra contemplado en el Programa

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 9 DE 13			

de Humanización "Atención con Amor".

- Fortalecer la certificación de las competencias del talento humano y la formación en habilidades blandas para garantizar una atención segura y humanizada acorde al modelo de atención de la institución.
- Incluir la transformación de la cultura digital en articulación con el diagnóstico de transformación cultural.

 E.S.E. Salud del Tundama	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO											APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO  ACREDITACION EN SALUD			
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO														
	CRONOGRAMA ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2024-2025														
OPORTUNIDAD DE MEJORA	ACCION DE MEJORA	RESPONSABLE	FECHAS												
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Fortalecer el trabajo en equipo, fomentando la empatía y el compartir responsabilidades para el logro de los objetivos del proceso o servicio.	Estructurar Taller "El equipo ideal" que tiene como objetivo compartir responsabilidades para dar cumplimiento a los objetivos del proceso teniendo en cuenta las cualidades en común de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. Los participantes serán todos los colaboradores de la institución.	Líder Gestión de Talento Humano													
	Ejecutar actividad en reunión de equipo primario donde cada participante del grupo debe anotar las tres cualidades que considera que lo definen mejor. A continuación, escribe también las tres características que aprecia en cada uno de sus compañeros. Completada esta fase, se ponen en común las cualidades de todos los miembros del equipo. Con esta información, se reparten tareas dentro del grupo teniendo como fin compartir responsabilidades para dar cumplimiento a los objetivos del proceso teniendo en cuenta las cualidades en común.	Líder Gestión de Talento Humano													

Figura 2. Apartado cronograma intervención cultura organizacional 2024 – 2025

Finalmente, las acciones de mejora contempladas en MIPG para la dimensión de Talento Humano ya se encuentran incluidas en lo pertinente a transformación digital en la intervención de cultura organizacional.

6.4. Desarrollo de estrategias y actividades para promover el bienestar, los estímulos e incentivos de los servidores públicos de la entidad.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la Encuesta de Necesidades de Bienestar, se proyectan las actividades correspondientes con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos a desarrollar en la vigencia 2025.

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 Ministerio de Salud y Protección Social ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	4	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO		PÁG. 10 DE 13			

PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE BIENESTAR SOCIAL	PROYECTO O ACTIVIDAD	FECHAS VIGENCIA 2025												
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	
 APOYO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO		Código	AGTHf97-180										
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO		Versión	1										
	CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS		Fecha de aprobación	17/01/2025										
Actividades dimensión física	Espacio para juego de Pin Pon													
	Torneo de juegos autóctonos													
	Aeróbicos													
Actividades Dimensión Emocional y Afectiva	Acompañamiento emocional y espiritual													
	Seguimiento al clima laboral													
	Taller inteligencia emocional													
Actividades Dimensión Social y Familia	Reconocimiento por cumpleaños													
	Celebración día de la mujer y día del hombre													
	Celebración día de la madre y el padre													
	Celebración día del niño													
	Celebración novena navideña													

Figura 3. Apartado cronograma Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025

Por otro lado, en lo referente a los resultados de medición de riesgo psicosocial de los servidores públicos de la entidad, se identifican los siguientes factores a intervenir:

- Fortalecer la prevención y actuación ante el acoso laboral
- Fortalecer la prevención del estrés agudo
- Capacitar en inteligencia financiera
- Capacitar en primeros auxilios psicológicos

Las necesidades son incluidas tanto en el plan de bienestar, estímulos e incentivos como en el plan de capacitación institucional.

6.5. Gestión del conocimiento y formación de competencias de los colaboradores de la institución: teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cumplimiento del plan de capacitación institucional de la vigencia 2024 y los resultados de evaluación de desempeño, se proyecta el plan de capacitación institucional para la vigencia 2025, de la siguiente manera:

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 11 DE 13			

GESTION DEL TALENTO HUMANO													
	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO		Codigo	AGTHpl1-180									
			Versión	5									
			FECHA DE APROBACION	15/01/2024									
PLAN DE CAPACITACION													
TEMA	RESPONSABLE	AÑO 2025											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA INSTITUCION MEDIANTE LA EFICIENCIA EN LA GESTION DE LOS RECURSOS													
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Capacitador externo												
Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)	Planeación organizacional												
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC)	Planeación organizacional - Asesor Control Interno												
Código de Buen Gobierno	Planeación organizacional												
Guía para gestionar conflictos de intereses de la E.S.E. Salud del Tundama	Planeación organizacional												
Plan de Gestión y Desarrollo													
2. ASEGURADOR, ATENCION CENTRADA EN EL USUARIO Y SU FAMILIA, SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO													
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios	Líder macroproceso misional												
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención	Líder macroproceso misional												
Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - mecanismos de acceso	Líder asignación de citas y facturación												
Modelo de atención: Momento 1 (acceso) - identificación del usuario notable	Líder SIAU												

Figura 4. Apartado cronograma Plan de Capacitación 2025

6.6. Despliegue de estrategias que fomenten la adherencia al programa de humanización de la institución

En la vigencia 2025 se incluye dentro del plan de capacitación institucional el despliegue del programa de humanización institucional, así como la implementación y divulgación de cápsulas informativas relacionadas con el decálogo de humanización de la E.S.E. Salud del Tundama y líneas del programa.

Adicionalmente, se proyecta plan de intervención para reforzar lo pertinente a la adherencia a los principios y valores institucionales.

6.7. Evaluación de desempeño: se realiza el despliegue de todo lo pertinente a evaluación de desempeño, acorde a lo establecido en los lineamientos de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

7. INDICADORES

La trazabilidad al cumplimiento de la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, se realiza por medio de los indicadores que se relacionan a continuación y que se encuentran disponibles para revisión en el software Sistema de Gestión Integral Almera:

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 12 DE 13			

Indicador	Periodicidad de medición
Adherencia Política de Talento Humano	Semestral
Cobertura de inducción	Semestral
Cobertura del plan de capacitación institucional	Mensual
Cobertura de reinducción	Semestral
Cumplimiento del plan de capacitación	Mensual
Cumplimiento del plan de inducción y reinducción	Mensual
Efectividad de las capacitaciones	Mensual
Identificación de cultura organizacional	Bienal
Impacto de las actividades de bienestar e incentivos	Anual
Satisfacción de la capacitación	Trimestral
Suficiencia de personal	Trimestral
Satisfacción Clima laboral	Bienal
Cumplimiento plan intervención cultura organizacional	Trimestral
Cumplimiento plan intervención clima organizacional	Trimestral
Evaluación de desempeño	Anual

Fuente. Elaboración propia indicadores Gestión Talento Humano

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El despliegue del cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2025 se llevará a cabo en el Comité de Gestión de Talento Humano, que sesiona de manera mensual; como se encuentra contemplado en el Plan de acción anual del comité, código EGPOf06-20.

9. ANEXOS

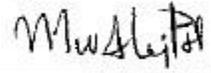
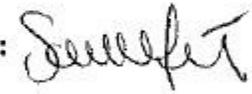
- Plan de acción anual de comités, código EGPOf06-20.

10. DOCUMENTOS REFERENCIA

Plan Estratégico Talento Humano (PETH), Función Pública.
https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_estrategico_talento_humano_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?t=1675195978532

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	4	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 13 DE 13			

Plan Estratégico Talento Humano (PETH), Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.
<https://www.pastosaludese.gov.co/site/nuestra-entidad/estructura-administrativa/gestion-del-talento-humano/87-plan-estrategico-de-talento-humano/1333-plan-estrategico-de-talento-humano-2024>

Elaborado por: Jenifer Angelica Tobo Vergara	Cargo: Líder Gestión de Talento Humano	Fecha: 10/12/2018
Ultima Actualización: María Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Líder de Gestión de Talento Humano	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Revisado por: Sandra Victoria Avendaño Merchán	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 21/01/2025 Firma: 