RESOLUCION No 0037 DE 2021

(29 ENE 2021)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2021 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

EL GERENTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias establecidas en el Acuerdo Número 02 de 2.004 y en el Decreto No.20201000001715 de marzo 30 de 2.020 expedido por la Alcaldía Municipal de Popayán y ,

CONSIDERANDO

Que el numeral 1. del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 determina: *"Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública".*

Que el numeral 2. del Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 establece: *"Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de talento humano"...*

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Que el Decreto No. 1499 de 2017 "*Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*", definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron

RESOLUCION No 0037 DE 2021

(29 ENE 2021)

cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG en el numeral 1 *"Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".*

Que el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, su historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos y al Plan Institucional de Capacitación el Literal c) del Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, dispone que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y el Artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente los planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con al ley y los reglamentos.

Que de acuerdo con lo estipulado en los Artículos 2.2.10.1, 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienetar social e incentivos para sus servidores.

Que el Decreto 612 de 2018 por medio del cual se fijan las directrices para la integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado señala que las entidades del Estado deberán integrar entre otros, los Planes Institucionales y Estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlos en la respectiva página Web a más tardar a 31 de enero de cada año: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que para los Planes Institucionales relacionados con Talento Humano se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la dimensión del Talento Humano y el ciclo de vida del servidor público en la Organización.

RESOLUCION No 0037 DE 2021

(29 ENE 2021)

Que se hace necesario incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en los procesos de vinculación de los servidores públicos y de contratación de los colaboradores al Hospital, de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, y de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores públicos y colaboradores 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 Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus actividades con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Que teniendo en cuenta la estrategia de la gestión del talento humano definida como el *"conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa*" se hace necesario adoptar mediante el presente acto administrativo el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano en el Hospital Universitario San José de Popayán ESE para la vigencia 2021.

Que en mérito de lo expuesto

R E S U E L V E:

ARTICULO PRIMERO.- Adoptar el **PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2021 EN EL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE DE POPAYAN EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO** y contenido en el documento anexo a la presente Resolución y del cual forman parte integral los siguientes Planes y Programas:

- Plan Anual de Vacantes

RESOLUCION No 0037 DE 2021

(29 ENE 2021)

- Plan de previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTÍCULO SEGUNDO.- La implementación de cada uno de los Planes se realizará de manera anual, con observacia de las disposciones legales vigentes y estrán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos Institucionales, cambios en la planta de personal , disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluacioens efectuadas, entre otras.

ARTICULO TERCERO: Publicar el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano y la presente Resolución en la Página Web de la Entidad y rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

CESAR EDMUNDO SARRIA PORRAS
Gerente

Revisó: Betty Fabiola Rojas Gallego Profesional Universitario Gr2 Jefe de Talento Humano
Preparó: Patricia Torijano Bonilla Profesional Universitario Gr2
Anexos: Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano 2021
Copia: (N.A.)
Archivado Carpeta Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

0037 29 ENE 2021

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2021



Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E
Gestión Talento Humano

17

0037 29 ENE 2021

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCION
2. MARCO NORMATIVO
3. ALCANCE
4. OBJETIVO GENERAL
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS
6. GENERALIDADES
7. ANTECEDENTES
8. MODELO DE CONTRATACIÓN DE PROCESOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATISTAS

9. PLANEACION ESTRATEGICA
10.- POLITICA DE TALENTO HUMANO
11. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
12. PRINCIPIOS
13. VALORES
14. POLITICAS INSTITUCIONALES
15. OBJETIVOS INSTITUCIONALES
16. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
17. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO
18. PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD TRABAJADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN A 31 DE DICIEMBRE DE 2020
19. PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
20. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONTRATISTA.
21. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

22. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD
23. RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

24. RESULTADO DE AUDITORIAS INTERNAS
25. PLAN DE AUDITORÍA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD PAMEC
26. CONTENIDO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO
27. PLAN ANUAL DE VACANTES
28. PLAN DE PREVISION DE TALENTO HUMANO

29. ENTRENAMIENTO
30. INDUCCION GENERAL
31. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
32. LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2021
33. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
34. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

0037 29 ENE 2021

35. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
36. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP
37. ACTUALIZACION AL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.
38. CULTURA ORGANIZACIONAL "CULTURA SAN JOSE"
39. MEDICION Y ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
40. POLÍTICA DE INTEGRIDAD
41.-PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN
42. PROCESO DE GESTIÓN Y TRÁMITE DE PQRSF
43.- RELACION DOCENCIA SERVICIO
44.- EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
45.- ANEXOS

0037 29 ENE 2021

1.- INTRODUCCIÓN.-

En el marco de la Planeación Estratégica de Talento Humano, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado, y con el fin de cumplir los objetivos institucionales, la Planeación Estratégica del Talento Humano para la vigencia 2021 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, a fin de garantizar la prestación de servicios de salud acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada colaborador del Hospital, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores públicos y colaboradores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Se considera necesario incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano, a todos colaboradores del Hospital cualquiera sea su forma de vinculación (servidores públicos, organizaciones sindicales y Contratistas) de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, y de acuerdo con los perfiles y competencias definidos, para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores públicos y colaboradores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus actividades con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las actividades que desarrollan los servidores públicos y colaboradores del Hospital se enmarquen en un adecuado ambiente de autocuidado, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las

0037129 ENE 2021

de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, con respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos y colaboradores del Hospital, para el logro de esta estrategia, se elaborará el Plan Institucional de Capacitación (PIC) el cual tiene como objetivo general: *"Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad"*

Los contenidos del Plan están sujetos a modificaciones asociadas al efecto de las actividades, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten en el transcurso del proceso de implementación.

2. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del talento humano se encuentra establecido en la Ley 909 de 2004. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

La **Ley 909 de 2004** en su artículo 14 faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular planes estratégicos de recursos humanos y definir las líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva, actividad que incluye estructurar los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano.

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004, determina que las unidades de personal de los organismos y entidades a quienes se les aplica la citada Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y tendrán como funciones específicas las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

0037 29 ENE 2021

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.
d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública - Decretos Reglamentarios Departamento Administrativo de la Función Pública con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La **Ley 909 de 2004,** en sus artículos 14 y 15, establece como funciones de las Entidades Públicas la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecerán 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.

Conforme el **artículo 18 de la Ley 909 de 2004** numerales 1 y 7, el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Decreto 2482 de 2012, artículo 3 literal c). "Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de 5 Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública":

Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

Decreto 612 de 2018. "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

0037 29 ENE 2021

Decreto 815 de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

0037 29 ENE 2021

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el

0037 29 ENE 2021

mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Ley 734 de 2002.

En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

3. ALCANCE.-

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos y Colaboradores de la Entidad dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL.-

Fortalecer, 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 de los servidores públicos y colaboradores del Hospital, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, 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.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingreso y egreso de servidores públicos y colaboradores.

0037 29 ENE 2021

- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la entidad, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de vida de los servidores públicos y colaboradores del Hospital, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas del Hospital, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos del Hospital así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre el Hospital y sus colaboradores, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores.
- Mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Hospital, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- Establecer estrategias para el logro de un trabajo articulado con las asociaciones sindicales y sus asociados partícipes, en pro del cumplimiento de la misión la visión institucional

6. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de 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.

0037 29 ENE 2021

Es así, como 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 Colaboradores de la entidad los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

7. ANTECEDENTES

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en el marco de la normatividad que rige al sector salud y específicamente, en lo relacionado con la vinculación de talento humano, ha venido desarrollando sus procesos a través de los tiempos, como la gran mayoría de IPS del país con Asociaciones, cooperativas de trabajo asociado, otras personas jurídicas y actualmente con sindicatos o asociaciones sindicales, que suministran el talento humano necesario para desarrollar las actividades tendientes a cumplir con su misión y visión.

Desde finales de los años 90, el Hospital Universitario San José de Popayán se ha enfrentado a varias crisis financieras, las cuales determinaron la implementación de una serie de estrategias que le permitieran alcanzar su viabilidad; entre ellas se encuentra la adopción de un acuerdo de reestructuración de pasivos conforme a lo dispuesto en la ley 550 de 1999, el cual cumplió a cabalidad; la implementación de un proceso de reestructuración institucional en el marco del Programa de reorganización, rediseño y modernización de las redes de prestación de servicios de salud, adoptado mediante la firma de los Convenios de Desempeño No.411 de 1999, No.190 de 2002 y No. 200 de 2005, en los cuales la Institución se comprometió a disminuir la planta de personal en forma progresiva hasta llegar a 189 empleos en el año 2015 y acordó contratar las actividades o procesos a través de figuras como los sindicatos o asociaciones sindicales.

La ley 1429 de 2010 en su artículo 63 señala que las cooperativas de trabajo asociado y otras figuras, no pueden adelantar labores de intermediación laboral, ni de suministro de personal, pues estas organizaciones no están facultadas para desarrollar estas actividades, de tal suerte que de llegar a hacerlo se hacen merecedoras de las sanciones establecidas en el mismo precepto legal.

La figura del contrato sindical, se desarrolló inicialmente en nuestra institución como modelo nacional, acorde con lo establecido en el Convenio de Desempeño No. 200 de 2005, contratándose a través de esta modalidad los servicios de economato, lavandería, mantenimiento y posteriormente auxiliares de enfermería con el sindicato de base del Hospital (Sintraoempuh), posteriormente al precluir las cooperativas de trabajo asociado,

0037 29 ENE 2021

nacen los sindicatos de profesionales de la salud debidamente legalizados en la Oficina Territorial de Trabajo y se procede a contratar también estas actividades con dichas asociaciones sindicales.

La ley No. 1429 de 2010, en su artículo 63 estableció que *"El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las* ***actividades misionales permanentes*** *no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes….*

…

El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Pre-cooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave."(Subrayas y negrilla fuera de texto)

La legislación citada establece que la formalización laboral debe hacerse mediante la celebración de "contratos laborales con vocación de permanencia" y de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política, la ley 10 de 1990, la ley 100 de 1993 y la ley 909 de 2004, esta forma de vinculación no hace parte de las maneras de vinculación a la función pública.

En desarrollo del anterior precedente legislativo y de lo ordenado por la ley 1610 de enero 2 de 2013 y la resolución No. 321 de febrero 14 de 2013, la Dirección Territorial de Trabajo del Cauca, en ejercicio de su facultad de inspección, vigilancia y control, instó a las Empresas Sociales del Estado de este Departamento para que suscribieran a la mayor brevedad posible, los acuerdos de formalización laboral de las personas que prestan sus servicios o actividades en el Hospital mediante otras formas de vinculación, so pena del inicio de una investigación administrativa sancionatoria.

De acuerdo a instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, la formalización laboral se debe ejecutar en dos etapas:

Etapa transitoria: Que incluye la revisión la creación de empleos temporales con las especificaciones que indican la ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 y con un estudio técnico que justifique la creación de estos empleos y la apropiación y

0037 29 ENE 2021

disponibilidad presupuestal requerida para pagar los salarios y prestaciones sociales que se generen. En ese sentido, se promueve una estrategia relacionada con la vinculación del talento humano que se oriente a contemplar en las plantas de personal, empleos de carácter temporal, que son aquellos creados teniendo en cuenta las condiciones establecidas en el Artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.1.1.1 al 2.2.1.1.4 del decreto 1083 de 2015, por el tiempo determinado en el estudio técnico o acto de nombramiento, para los casos en que sea viable y se ajuste al presupuesto de las Empresas, previo la elaboración de una justificación técnica y financiera que así lo demuestre.

Etapa definitiva: La cual se surtirá con la expedición de la ley en la que se definirá la categoría especial de servidores públicos de la salud. Se espera que reglamente tal figura y se brinden alternativas para salir de las encrucijadas jurídicas y financieras a las que se ha visto expuesto el Hospital.

Mediante Circular Conjunta No. 100-003-2013 de julio 19 de 2013, los Ministros de Trabajo, de Salud y Protección Social y la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública sugieren a las Empresas Sociales del Estado que... *"la vinculación del recurso humano requerido en la prestación de servicios de salud de estas instituciones, en los casos en que sea viable y ajustado al presupuesto, se adelante a través de la vinculación en empleos temporales, que se creen para el efecto, en los términos y condiciones señalados en la ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005"*

En desarrollo de este precedente legislativo el Gobierno Nacional promulgó el Decreto 583 del 8 de abril de 2016, con el fin de dar al Ministerio del Trabajo mecanismos para hacer más eficiente el proceso de inspección y vigilancia de los llamados procesos de tercerización, pero este fue suspendido parcialmente por el Consejo de Estado en providencia del 15 de marzo de 2017. Este Decreto al reglamentar el artículo 63 de la ley 1429 del 2010, dio un retroceso en esta prohibición cuando, en su artículo 6, plantea: "La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos: uno, se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto; dos, se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes».

Cabe anotar que implementar de manera generalizada la política de formalización laboral, no será fácil en la Institución, dadas las condiciones financieras del Hospital. Esta situación es complicada porque las plantas hospitalarias no se pueden reestructurar de nuevo para que crezcan, dado que podrían entrar otra vez los hospitales en situación de desequilibrio financiero.

0037 29 ENE 2021

Es de esperar que el Gobierno Nacional siga reglamentando lo dispuesto en la ley No. 1429 de 2010 para lograr alcanzar lo que el espíritu de la ley busca, en consideración a que actualmente los Hospitales públicos por las condiciones en que se desarrolla el Sistema General de Seguridad Social en salud, desde el punto de vista financiero, no cuentan con las condiciones necesarias para lograr el total alcance, por lo menos a mediano plazo, que esta norma establece.

Un primer intento de desarrollo legislativo lo constituye el Decreto 1376 de 2014 "*Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones*", que determina algunos aspectos que eran necesarios en cuanto al manejo del proceso de formalización laboral en las empresas sociales del estado en proceso de restructuración administrativa, con convenios de desempeño vigentes y en programas de saneamiento fiscal y financiero.

8. MODELO DE CONTRATACIÓN DE PROCESOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES Y CONTRATISTAS

La atención Integral en Salud comprende el conjunto de acciones coordinadas, complementarias y efectivas para garantizar el derecho a la salud, expresadas en políticas, planes, programas, proyectos, estrategias y servicios, que se materializan en atenciones dirigidas a las personas, familias y comunidades para la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos.

La ruta integral de atención en salud es un instrumento que contribuye a que las personas familias y comunidades alcancen resultados en salud teniendo en cuenta las particularidades del territorio donde viven, se relacionan y se desarrollan. Permite orientar y ordenar la gestión de la atención integral en salud a cargo de los actores del SGSSS de manera continua y consecuente con la situación y características de cada territorio, así como la gestión intersectorial para la afectación de los determinantes sociales de la salud.

Para suplir las necesidades de Talento Humano en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, que no se puedan atender por ser insuficiente su planta de cargos, debe acudirse a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en los Artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamento por el Decreto 1429 de 2010 y el Decreto Número 036 de 2016, o por medio de contratación previstos el Acuerdo Número 008 del 26 de mayo de 2020 Estatuto de Contratación expedido por la Junta Directiva de la Institución Hospitalaria y la Resolución Número 189 del 12 de junio de 2020 Manual Interno de Contratación expedido por la Gerencia del Hospital.

0037 29 ENE 2021

Los Estudios de Necesidad y Conveniencia que se elaboran por las Subgerencias Administrativa y Financiera y Científica del Hospital, en desarrollo del principio de Planeación, para cada proceso Contractual, establecen la necesidad de celebrar los contratos que permitan cumplir con la prestación de los servicios de Salud seguros y humanizados y conforme al mapa de procesos de Atención Hospitalaria y Ambulatoria y que permiten el suministro de talento humano para realizar todas las actividades que requiere una atención integral en salud.

Así mismo se hace necesaria la contratación de talento humano en los servicios definidos dentro del portafolio de servicios ofertado ante las entidades aseguradoras o E.A.R.B, cumpliendo con los estándares de Habilitación y Calidad de la Institución y todas aquellas que le complementen. En la oferta de los servicios complementarios que el Hospital Universitario San José Empresa Social del Estado presenta a la red de prestadores para el departamento del Cauca, se encuentran incluidos los servicios ambulatorios y hospitalarios de manera integral, que intervienen en las rutas de atención en salud definidas por el Ministerio de Salud y Protección Social de acuerdo con la implementación de la Resolución 2626 del 27 de septiembre de 2019, por medio de la cual se adopta un Modelo de Acción Integral Territorial, (MAITE) aplicable a toda la población residente en el territorio nacional, incluidas las entidades que tengan a su cargo acciones en salud, relacionadas con promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, paliación y muerte digna.

Por lo anterior, se requiere la contratación del talento humano asistencial como parte de la construcción de las Rutas Integrales en Salud – RIAS, a fin de garantizar la integralidad en la atención individual; acorde con la capacidad instalada y oferta de servicios.

Se reitera que los servicios de mediana y alta complejidad contenidos en su portafolio, se ofrecen de acuerdo con la capacidad instalada del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.

Para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo Institucional, el Hospital debe contratar la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en diferentes ramas del conocimiento científico, así como las complementarias e indispensables para la prestación del servicio. Para tal efecto, el Hospital al carecer en su estructura organizacional de una oferta suficiente y necesaria de los servicios profesionales y de apoyo requeridos para prestar servicios asistenciales dentro del Proceso de Atención Integral asistencial para el cumplimiento de su función, debe satisfacer la necesidad mediante contratación a través de personas naturales y/o jurídicas que presten y ofrezcan los servicios requeridos.

0037 29 ENE 2021

En este contexto, a través del área de Talento Humano del Hospital, se identifican cada año las necesidades cualitativas del Talento Humano, cualquiera sea su forma de vinculación, las cuales hacen parte integral del proceso de contratación, generando que las diferentes organizaciones sindicales y contratistas se adhieran a los planes de Talento Humano, en aplicación de los parámetros legales y en cumplimiento de las obligaciones contractuales establecidas por la Entidad.

9. PLANEACION ESTRATEGICA

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo Integrado de Gestión 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. El éxito de la Planeación Estratégica del recurso humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, políticas, planes, programas y proyectos).

10. POLITICA DE TALENTO HUMANO

"El Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E., se compromete a desarrollar acciones para contar con talento humano competente y satisfecho en el desempeño de sus actividades que contribuyan con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional".

11. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

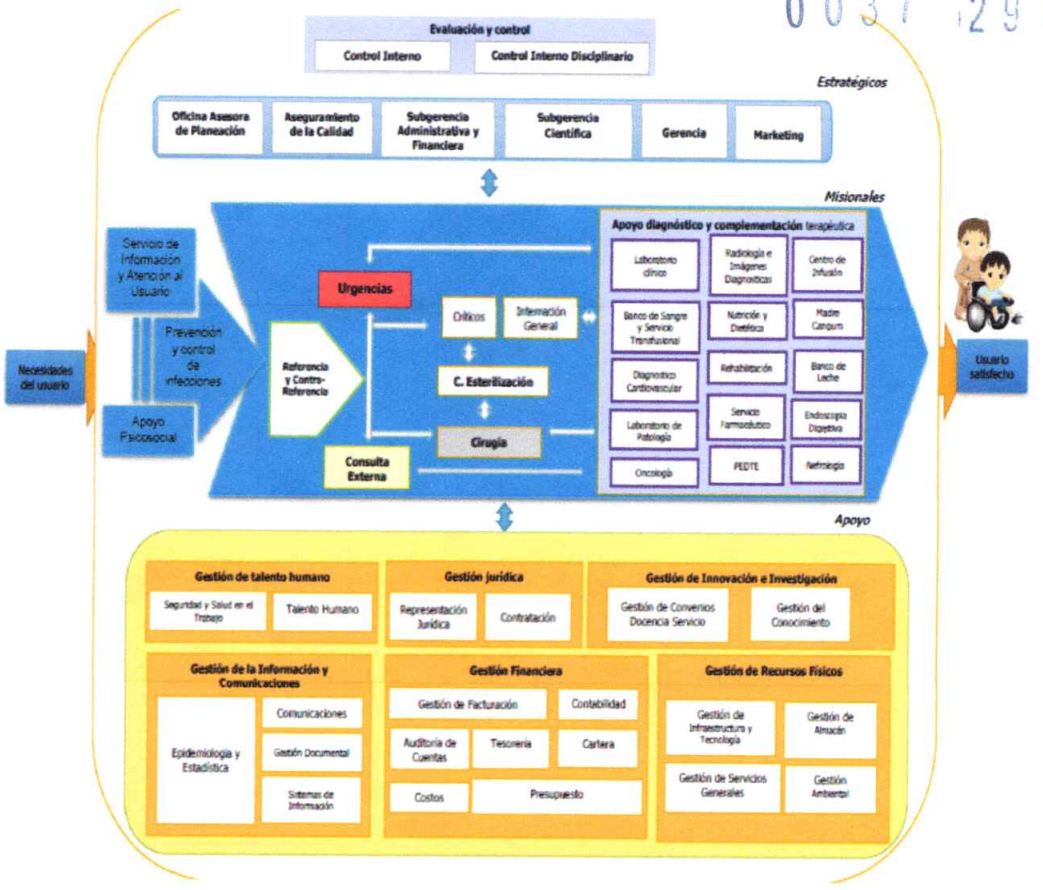
Misión: El Hospital Universitario San José de Popayán, presta servicios de salud de alta complejidad a los usuarios, sus familias y comunidad, con enfoque de calidad y mejoramiento continuo, por medio de su talento humano comprometido con la integridad, seguridad y humanización del servicio, apoyado en procesos de docencia e investigación

Visión: Al año 2030, estar consolidados como un hospital universitario acreditado en salud, reconocido a nivel nacional, con énfasis en prestación de servicios complementarios, mediante un modelo de atención integral, con enfoque de gestión sostenible por su efectividad, responsabilidad social, ambiental e innovación.

Slogan: Confianza y valor para su vida

***Mapa de* Procesos**

0037 29 ENE 2021

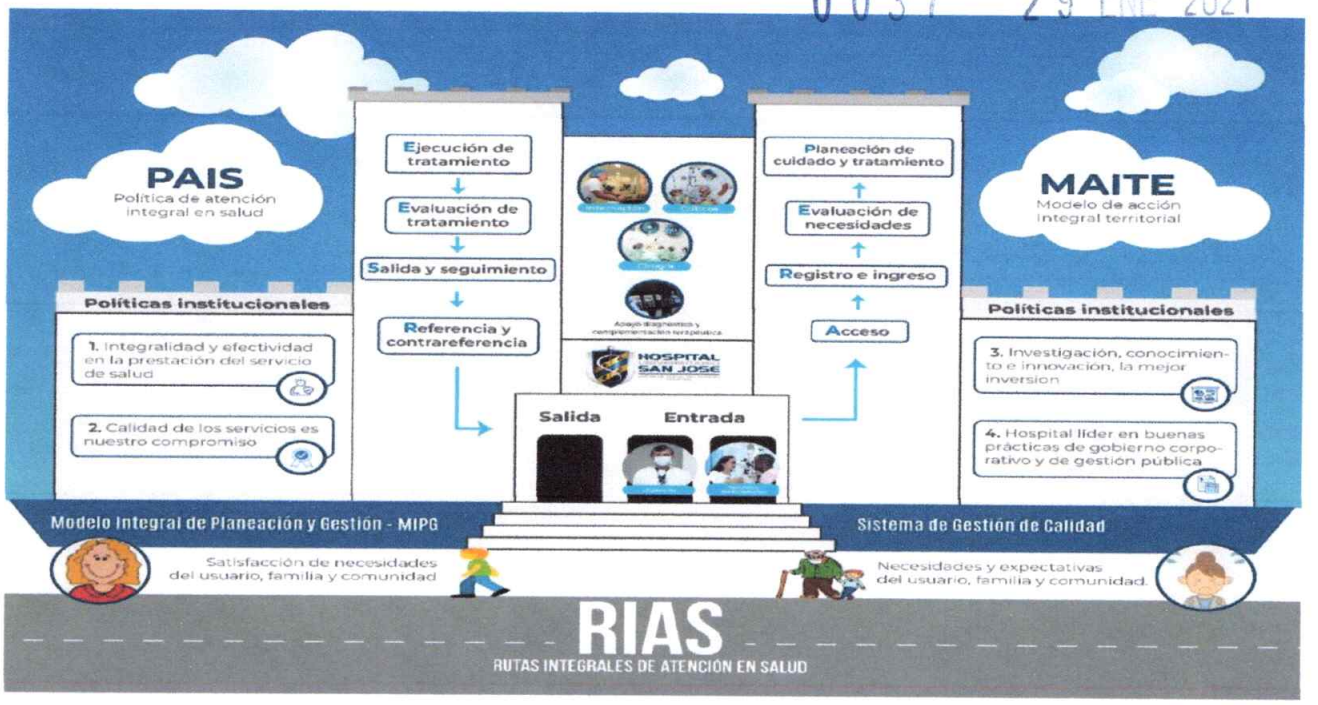


De acuerdo al mapa de procesos, el hospital cuenta con:

8 procesos estratégicos: incluye dos procesos de evaluación y control y seis de direccionamiento estratégico
25 procesos asistenciales: incluye 14 procesos referidos al apoyo diagnóstico y complementación terapéutica
21 procesos de apoyo: incluye 2 procesos de gestión del talento humano, 4 procesos de gestión de la información y comunicación, 2 procesos de gestión jurídica, 2 procesos de gestión de innovación e investigación, 7 procesos de gestión financiera y 4 procesos de gestión de recursos físicos.

Modelo de Prestación de Servicios

0037 29 ENE 2021



12. PRINCIPIOS:

Son directrices fundamentales que orientan el pensamiento y rigen la conducta de todos los integrantes de una organización.

- **Vocación de servicio**: Tenemos la capacidad de entregarnos y brindar un acompañamiento genuino, logrando la satisfacción de las necesidades y superando las expectativas de las personas, siguiendo para ello los estándares de operación establecidos y brindando una experiencia positiva en nuestro hospital.

- **Transparencia:** Somos claros y coherentes en nuestras actuaciones. Entregamos información veraz, confiable y oportuna sobre la gestión institucional.

- **Calidad y humanización**: Prestamos servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible, equitativa y con dignidad humana a través de un nivel profesional óptimo. Teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr adhesión y satisfacción de los usuarios.

- **Seguridad:** Nuestros comportamientos y actitudes contribuyen a prevenir y minimizar los riesgos para la organización y los usuarios.

0037 29 ENE 2021

- **Responsabilidad social y ambiental:** Promovemos el bienestar de nuestros colaboradores usuarios y comunidad, apoyando la protección del medio ambiente.

13. VALORES:

Son cualidades necesarias en las personas para el cumplimiento de los principios y el logro de los objetivos organizacionales.

- **Integridad:** Declaramos que los valores contenidos en el código de buen gobierno y en el código de integridad son el marco de actuación de nuestros servidores, quienes nos comprometemos a respetarlos y cumplirlos.

- **Espíritu investigativo y de innovación:** Intentamos encontrar solución a los problemas que padecen nuestros usuarios mediante el diseño y puesta en marcha de procesos de docencia, investigación e innovación.

- **Liderazgo y competitividad:** Tenemos capacidad de generar entornos de innovación, competitividad y productividad mediante un estilo de liderazgo coherente y alineado con las expectativas de quienes observan y califican nuestra actuación diaria.

14.- POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Para priorizar la implementación de las acciones del plan de desarrollo, se tendrán en cuenta las siguientes políticas:

- **Integralidad y efectividad en la prestación de servicios de salud:**

La prestación de los servicios de alta complejidad y complementarios del hospital, se hace mediante la implementación del Modelo de acción integral territorial - MAITE

- **Calidad de los servicios es nuestro compromiso:**

Se desarrollaran planes, programas, proyectos y estrategias encaminados a alcanzar la acreditación del hospital, teniendo como base transversales la seguridad y humanización de los servicios, así como el mejoramiento continuo.

- **Investigación, conocimiento e innovación, la mejor inversión:**

0037 29 ENE 2021

Es prioritario encaminar acciones para el desarrollo de procesos de investigación, conocimiento y la obtención de la certificación como hospital universitario; así como en la innovación para el mejoramiento de la infraestructura en salud, tecnología, información y las comunicaciones. 111

- **Hospital líder en buenas prácticas de gobierno corporativo y de gestión pública**

Las acciones dirigidas a la implementación y/o actualización de las políticas institucionales y del Modelo Integrado de Planeación y gestión, estarán en primer orden de ejecución frente a los distintos modelos de gerencia aplicados en las organizaciones.

15.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Garantizar la accesibilidad, integralidad en los servicios, complementariedad y respaldo de las interdependencias
- Prestar servicios de salud con altos estándares de calidad, seguridad y humanización en la atención de los pacientes
- Incrementar la generación de conocimiento y la innovación aplicadas al proceso de atención en salud
- Disponer de Infraestructura óptima para la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación
- Disponer de tecnología, equipos biomédicos, industriales, de cómputo y mobiliario acordes e integrados a la asistencia segura y humanizada, la docencia e investigación.
- Disponer de información confiable para la asistencia y la gestión del conocimiento
- Garantizar rentabilidad, competitividad y sostenibilidad financiera
- Implementar un modelo de gestión por competencias y de bienestar para los colaboradores del HUSJ
- Ser social y ambientalmente responsables

0037 29 ENE 2021

16. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.-

El área de Talento Humano del Hospital depende directamente del Despacho de la Subgerencia Administrativa y Financiera y de la Subgerencia Científica los cuales tienen un papel fundamental dentro de la entidad, ya que son las encargadas de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los colaboradores puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de la misión y visión institucional, por ello, se compromete a establecer e implementar estrategias y herramientas que permitan fortalecer y elevar día a día sus competencias y motivación a través de la ejecución de propuestas, acciones, iniciativas, planes y programas de bienestar laboral, capacitación, e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, al clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo en la prestación de los servicios al usuario y sus familias.

- **Estructura de la Planta de Cargos**

La planta de Cargos permanente aprobada para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2021, está conformada por un total de 189 cargos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Se verifica en este punto que la Planta Global del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado está conformada por un total de ciento ochenta y nueve cargos (189) de los cuales se encuentran provistos un total de Ciento Cuarenta y Cuatro (144) cargos como a continuación se detalla:

DENOMINACION DEL EMPLEO	NÚMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA DEL CARGO
ADMINISTRATIVOS				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	Gr2	Período
Subgerente Administrativo y Financiero	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Subgerente Científico	1	090	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción

0037 29 ENE 2021

NIVEL ASESOR				
Asesor Control Interno Disciplinario	1	105	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor Control Interno	1	105	Gr1	Periodo
Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina Asesora Planeación Gr.1	1	115	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General Gr.1	1	215	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Tesorero General Gr.1	1	201	Gr1	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Universitario Gr.1	1	219	Gr1	Provisionalidad
Profesional Universitario Gr.2	8	219	Gr2	Provisionalidad
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo Gr.5	2	407	Gr5	Carrera Administrativa
Secretaria Ejecutiva Gr.3	1	425	Gr3	Libre Nombramiento y remoción
Auxiliar Administrativo Gr.3	20	407	Gr3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.2	1	412	Gr2	Carrera Administrativa
TRABAJADORES OFICIALES				
Auxiliar de Mantenimiento	1	610		Trabajadores Oficial
Operario de Servicios Generales	2	625		Trabajador Oficial
SUBTOTAL	**45**			
ASISTENCIALES				
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional Especializado Area Salud Gr.1	2	242	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Gr.1	34	243	GR.1	Carrera Administrativa
Enfermero Especialista Gr.1	5	244	GR.1	Carrera Administrativa
Médico General Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	211	GR.1	Carrera Administrativa
Médico General Gr.1	5	211	GR.1	Carrera Administrativa
Médico Especialista Gr.1	10	213	GR.1	Carrera Administrativa
Médico Especialista Gr.1 (1/2 TIEMPO)	1	213	GR.1	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.2 (1/2 Tiempo)	1	237	GR.2	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Area Salud Gr.3 (1/2 Tiempo)	3	237	GR.3	Carrera Administrativa
Profesional Universitario Gr.3	1	219	GR.3	Carrera Administrativa

0037 29 ENE 2021

Profesional Universitario Gr.4	1	219	GR.4	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Area Salud Gr.5	74	412	GR.5	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.4	1	412	GR.4	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.3	3	412	GR.3	Carrera Administrativa
Auxiliar Area Salud Gr.1	2	412	GR.1	Carrera Administrativa
SUBTOTAL	**144**			
TOTAL	**189**			

Así mismo el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a 30 de Noviembre de 2020 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de Ciento tres empleos (103) vacantes discriminados de la siguiente manera:

RESUMEN DE EMPLEOS POR NIVEL JERARQUICO			
NIVEL	**CANTIDAD DE EMPLES**	**CANTIDAD DE VACANTES**	**CATN. VACANTES ASCENSO**
ASISTENCIAL	6	58	0
PROFESIONAL	16	45	0
TOTAL	**22**	**103**	**0**

RESUMEN DE VACANTES POR PROVISION		
ESTADO DE PROVISION	**CANTIDAD DE VACANTES**	**VACANTES POR ASCENSO**
EN PROVISIONALIDAD	58	0
NO PROVISTO	36	0
PROVISTO POR ENCARGO	9	0
TOTAL	**103**	0

17. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de determinar las estrategias indicadas para intervenir las oportunidades de mejora, resultado del análisis de las mediciones obtenidas por las herramientas establecidas del sector; se realiza a continuación, una caracterización de la población de los servidores públicos y colaboradores del Hospital. Esta descripción, permitirá generar un enfoque y metodologías adecuadas frente a las estrategias planteadas en el presente Plan Estratégico para la dimensión de Talento Humano para la vigencia 2021:

- **Distribución de Servidores Públicos en áreas Administrativas y Operativas**

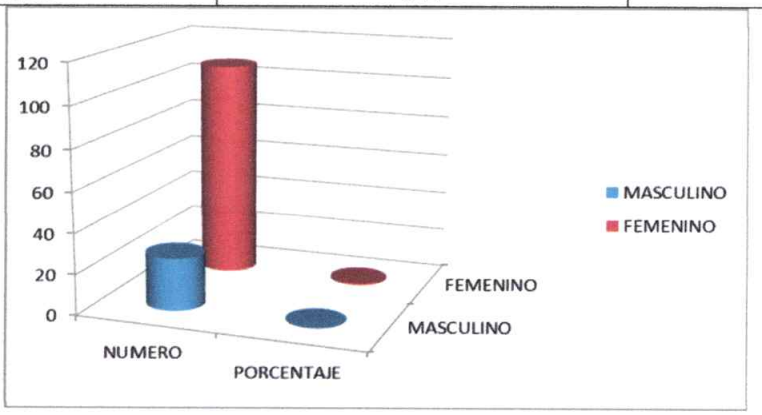
0037 29 ENE 2021

GASTO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	ASISTENCIAL	T. OFICIAL	TOTAL GENERAL
ADMINISTRATIVO	3	4	27	39	3	76
OPERATIVO			25	43		68
TOTAL	**3**	**4**	**52**	**82**	**3**	**144**

De la anterior información se desprende que el mayor número de Servidores Públicos del Hospital pertenecen a las áreas Administrativas con un total de 76 y que en el área Operativa el mayor número de servidores Públicos pertenecen al Nivel Asistencial con un total de 43 Servidores.

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Género**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	107	74%
MASCULINO	37	26%
TOTAL	**144**	



Se evidencia que del número total de Servidores Públicos de la planta del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, el 74% corresponden al género femenino y el 26% corresponde al género masculino.

- **Servidores Públicos del Hospital distribuidos por Edades**

Partiendo de la base de datos del personal de planta, se realizó el análisis cuántico de las edades de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado encontrando que el porcentaje más elevado de servidores

0037 29 ENE 2021

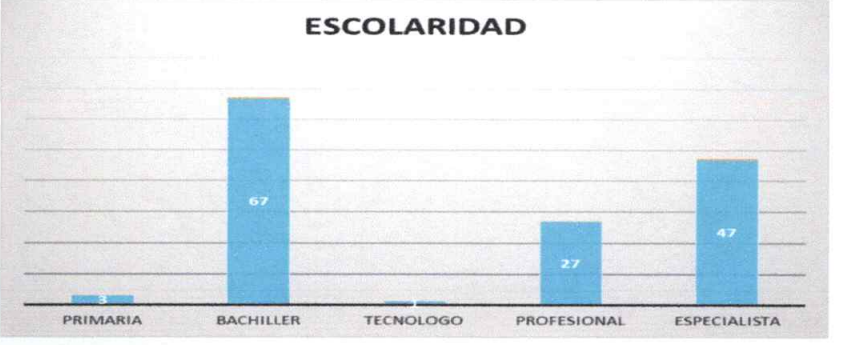
públicos del Hospital se encuentra entre 51 y 60 años de edad, seguido del grupo de servidores entre los 41 y 50 años.

EDADES	No. SERVIDORES PUBLICOS	PORCENTAJE
Entre 18 y 30 años	3	2,07 %
Entre 31 y 40 años	5	3,45%
Entre 41 y 50 años	30	20,69%
Entre 51 y 60 años	93	64,14%
Entre 61 y 66 años	13	8,97%
Mayor a 66	1	0,69%

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de jubilación.

- **Clasificación de los Servidores Públicos por Nivel de Escolaridad**

ESCOLARIDAD	CANTIDAD	PORCENTAJE
PRIMARIA	3	2,07%
BACHILLER	67	46,21%
TECNÓLOGO	1	0,69%
PROFESIONAL	27	18,62%
ESPECIALISTA	47	32,41%



0037 29 ENE 2021

Conforme a la anterior información, se evidencia que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado está compuesto mayormente por Servidores Públicos con Educación media con un 46.21%, seguido de Servidores Públicos con Nivel de Especialización en un 32.41% y en un nivel Profesional se tiene un 18.62% de Servidores Públicos.

- **Porcentaje de Servidores Públicos Prepensionados**

NIVEL	NO DE PREPENSIONADOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	12	8,28%
ASISTENCIAL	15	10,34%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	27	

- **Cuanto Tiempo les falta para Pensionarse**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
ENTRE 1 Y 3 AÑOS	27	18,62%
ENTRE 3 Y 10 AÑOS	48	33,10%
ENTRE 10 Y 15 AÑOS	11	7,59%
ENTRE 15 Y 20 AÑOS	7	4,83%
TOTAL	111	76,55%

- **Servidores Públicos con requisitos y sin Reconocimiento Pensional**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	18	12,41%
TOTAL	18	

- **Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	NO DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL	PORCENTAJE
DIRECTIVO		
ASESOR		
PROFESIONAL	2	1,38%

0037 29 ENE 2021

ASISTENCIAL	10	6,90%
TRABAJADORES OFICIALES		
TOTAL	12	8,28%

Teniendo en cuenta esta información se tiene que del total de Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se cuenta con un número de 27 Servidores Públicos en condición de prepensionables, pertenecientes a los Niveles Profesional y Asistencial, quienes se encuentran entre los 1 y 3 años para configurar su derecho pensional.

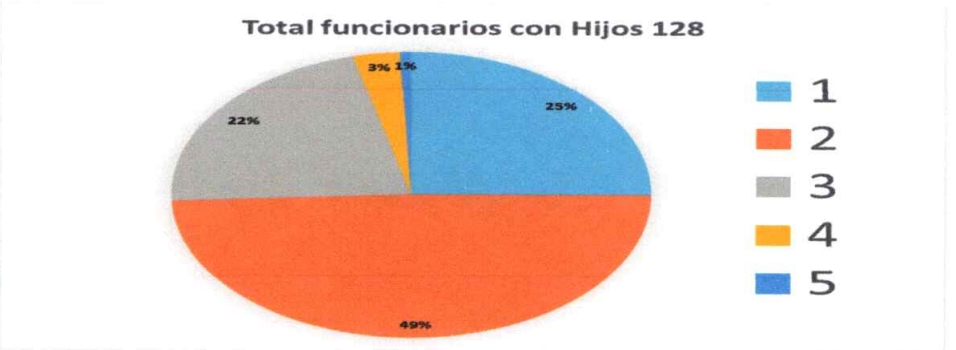
Así mismo el Hospital cuenta con un total de 18 Servidores Públicos quienes cumplieron los requisitos para acceder a su pensión, pero no cuentan con un Acto Administrativo de reconocimiento, y un número de 12 Servidores Públicos continúan prestando sus servicios al Hospital y tienen reconocimiento pensional por parte de su Administradora de Pensiones.

En este contexto, la Entidad cuenta con número importante de Servidores Públicos de los cuales el 18.62% se encuentra en período de estabilidad laboral reforzada, y goza de la protección reforzada reconocida por la ley a personas vulnerables por estar próximos a cumplir con los requisitos de edad y semanas de cotización, para acceder a su pensión de vejez.

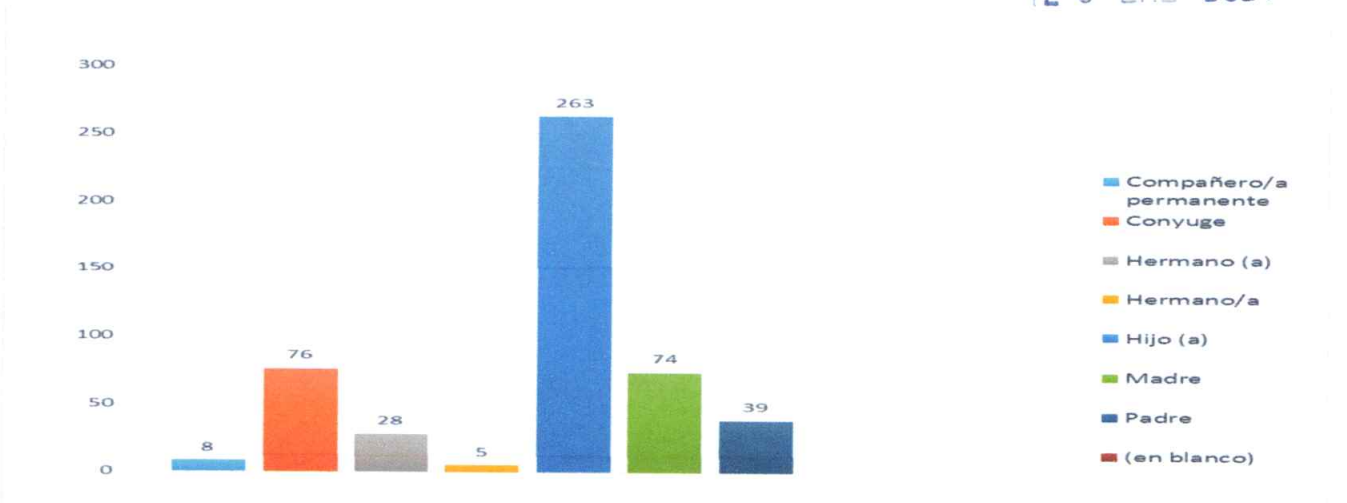
INFORMACION FAMILIAR

- **Núcleo y Constitución Familiar**

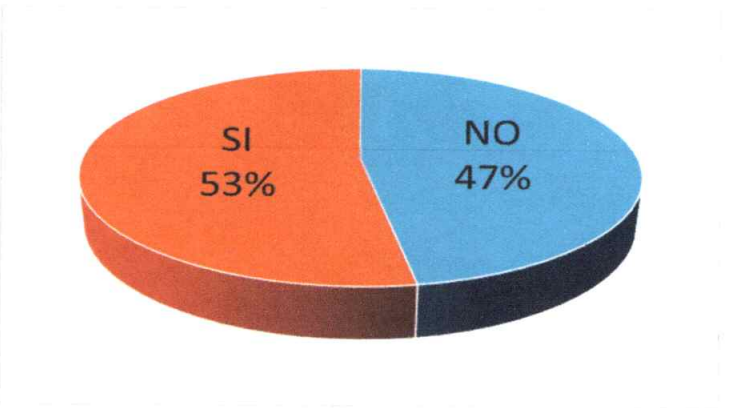
En cuanto al núcleo y constitución familiar se puede concluir que un número de ciento veintiocho (128) Servidores Públicos del Hospital, tienen hijos, siendo esta la población mayoritaria, dentro de su núcleo familiar.



0037 29 ENE 2021



Servidor Público Cabeza de Familia (SI O NO)



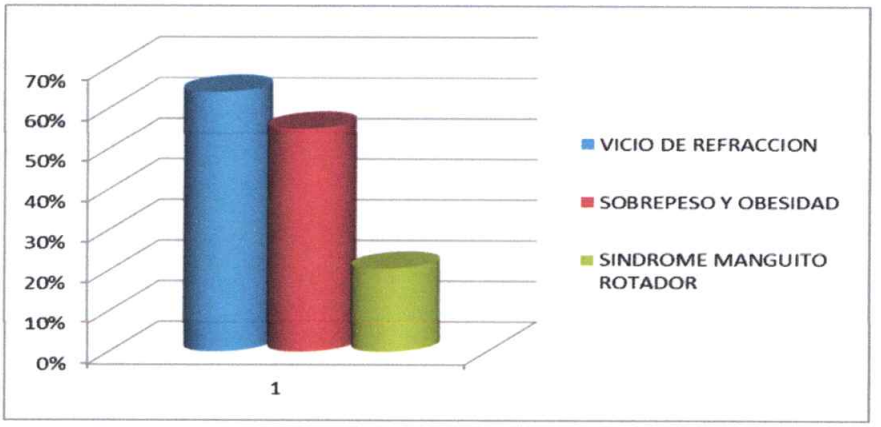
Se evidencia igualmente que del total de Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado es decir Ciento cuarenta y cuatro (144) el 53% son cabeza de familia.

18. PRIMERAS DIEZ CAUSAS DE MORBILIDAD TRABAJADORES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN A 31 DE DICIEMBRE DE 2020

•

0037 29 ENE 2021

PATOLOGIAS	NUMERO DE CASOS	PORCENTAJE
VICIOS DE REFRACCION	97	64%
SOBREPESO Y OBESIDAD	83	55%
SINDROME MANGUITO ROTADOR	31	20.5%
HTA	22	14.5%
SINDROME DEL TUNEL DEL CARPO	17	11.2%
DISCOPATIAS	13	8.6%
TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	12	7.9%
HIPOTIROIDISMO	9	5.9%
PTERIGIO	8	5.3%
VARICES EN MIEMBROS INFERIORES	7	4.6%



- El 64% de los trabajadores presenta Vicio de Refracción
- El 55% de los trabajadores se encuentra en obesidad y sobrepeso.
- El 20.5% de los trabajadores presenta Síndrome de Manguito Rotador.

Se evidencia que las patologías de tipo osteomuscular como son Síndrome del Manguito Rotador, Síndrome del Túnel del Carpo y Discopatías están presentes en el 40.3% de los trabajadores del Hospital.

19. PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN POR SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Frente a la población antes mencionada el área de Seguridad y Salud en el Trabajo formuló el siguiente Plan de Análisis y Priorización:

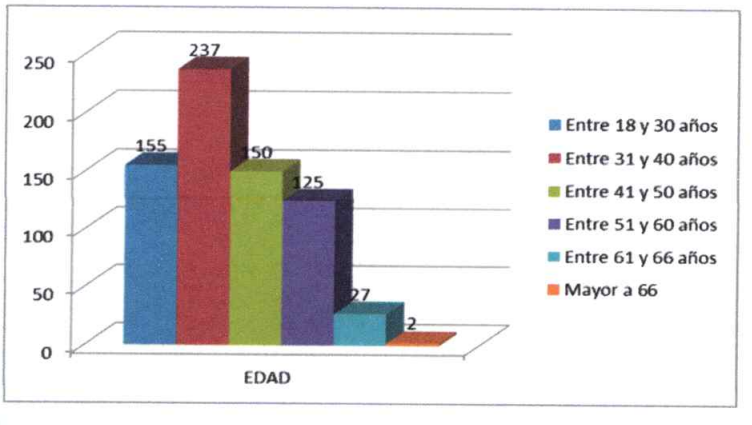
0037 29 ENE 2021

• Promover estilos de vida saludable en todos los trabajadores con el fin de disminuir de peso.
• Realizar inspecciones a los puestos de trabajo para adecuación de los mismos.
• Promover actividades de prevención de alteraciones osteomusculares tales como: Adecuado manejo de cargas, higiene postural, pausas activas, prevención del Síndrome del túnel del carpo y manguito rotador.
• Ingresar al personal con alteraciones osteomusculares en el programa de vigilancia epidemiológica para realizar seguimiento y actividades de promoción y prevención de la salud.
• Asistir a las valoraciones médicas ocupacionales citadas por el médico de salud ocupacional de la institución con el fin de establecer la situación de salud de cada funcionario.
• Remitir a médico especialista de la EPS o ARL de acuerdo al origen de la enfermedad a los funcionarios que lo requieran y tener en cuenta las recomendaciones sugeridas en cuanto a la(s) limitaciones que tenga el trabajador.
• Adecuar los puestos de trabajo con mobiliario ergonómico y acondicionar el puesto de trabajo de acuerdo a las condiciones específicas de cada funcionario.
• Realizar reubicaciones laborales teniendo en cuenta las restricciones laborales establecidas en la valoración médica ocupacional.

20. RESULTADOS DE LA CARACTERIZACION TALENTO HUMANO CONTRATISTA.

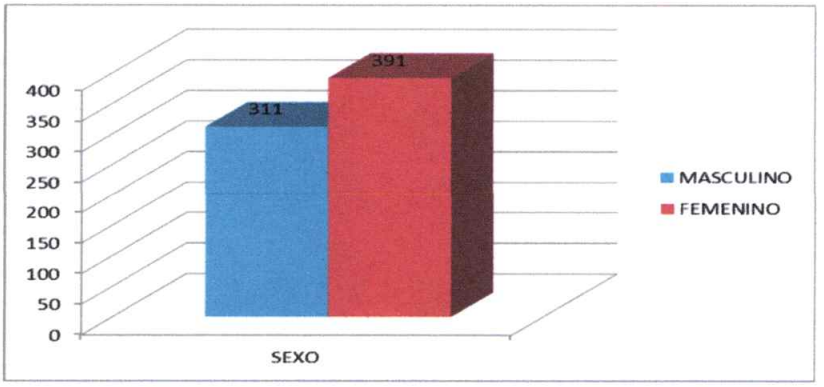
- **Distribución de contratistas por edades.**

Se evidencia que de un número de 696 Contratistas el mayor número se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, seguido del grupo de Contratistas entre los 18 y 30 50 años.



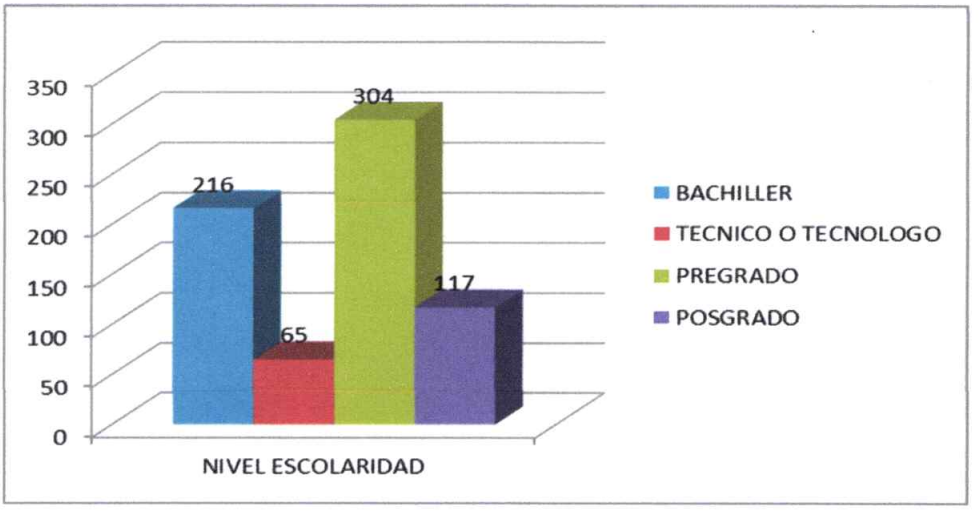
0037 29 ENE 2021

- **Distribución de Contratistas por género.**



Se evidencia que de un número de 702 Contratistas, 55.6% el corresponden al género femenino y el 44.3% corresponde al género masculino.

- **Distribución de Contratistas por Nivel de Escolaridad**

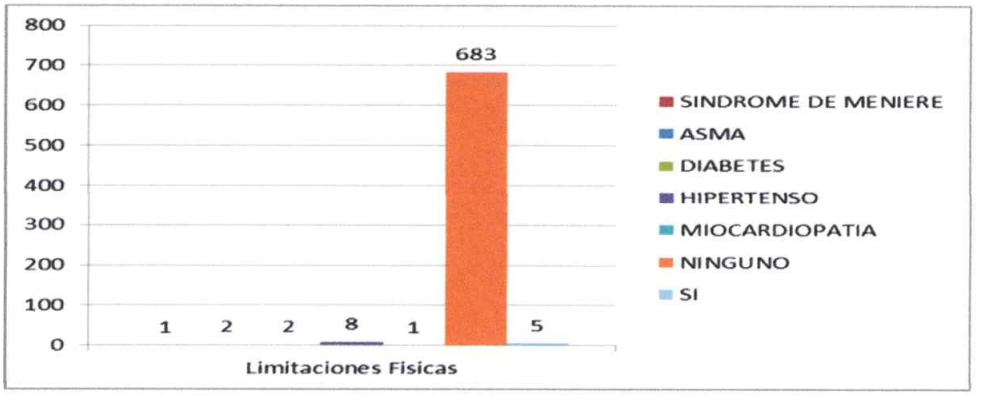


Conforme a la anterior información, se evidencia que de un total de 702 Contratistas el 43.30% tienen un nivel de Pregrado, seguido del 30.7% que se encuentran en un nivel Bachiller.

- **Distribución según causas de Morbilidad**

0037 29 ENE 2021

Se evidencia que de un total de 702 contratistas, el 97.2% no presentan ninguna causa de Morbilidad, como se observa a continuación:



Recomendaciones y conclusiones

Teniendo en cuenta los datos obtenidos durante la presente Caracterización y con el fin de hacer un adecuado uso de los resultados del ejercicio de caracterización de los Servidores Públicos y Contratistas del Hospital Universitario San José de Popayán ESE se hacen las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se sugiere una vez segmentada la población brindar capacitaciones, oportunidades y ayudas a aquellos sectores más vulnerables.

- ✓ Se concluye que al segmentar la población en las diferentes variables que fueron evaluadas, se facilita la posibilidad por parte del grupo de Talento Humano del Hospital para elaborar los planes como el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y Plan de Bienestar Social, proyectos y programas dirigidos a sectores más específicos, logrando con ello mejorar de manera significativa la calidad de vida y una mayor eficiencia y eficacia de los Planes de Talento Humano.

- ✓ Se sugiere hacer uso de los resultados indicados como insumo para la actualización de la base de datos.

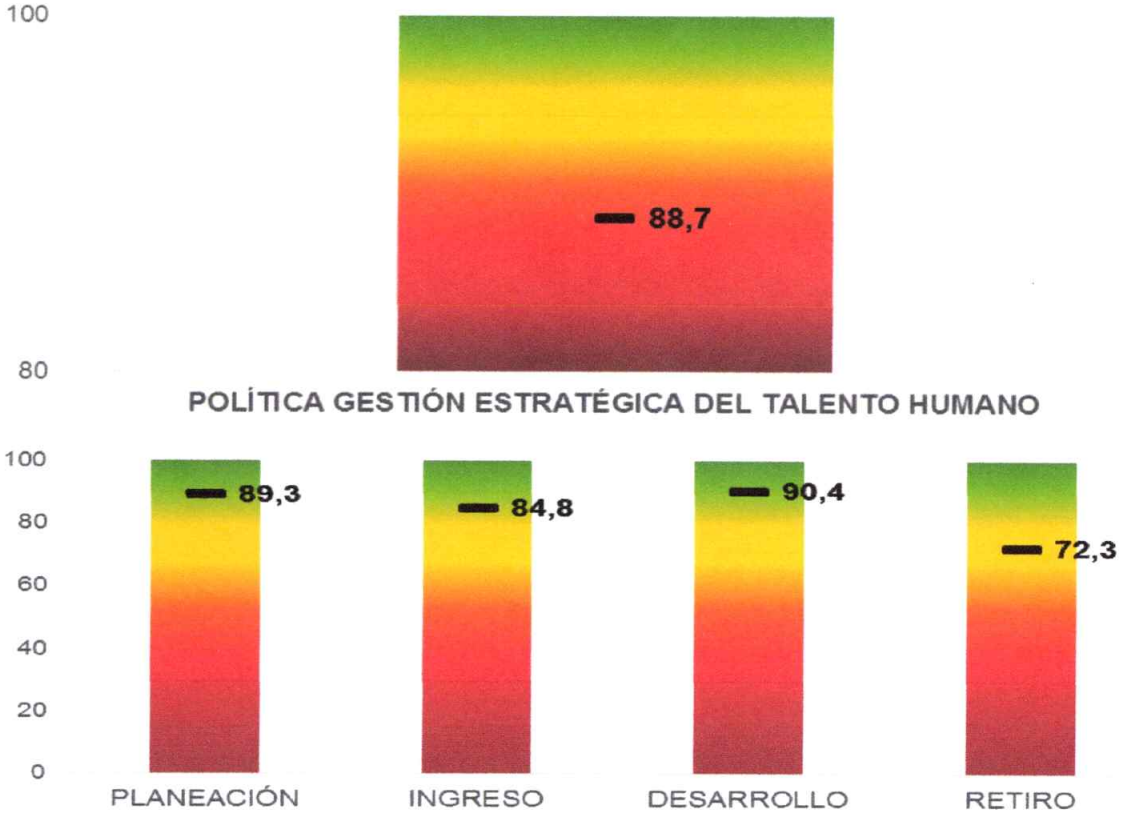
- ✓ La caracterización del Talento Humano permite segmentar la población, para establecer los temas del Plan Institucional de Capacitación, que mejoren sus competencias y garantizando con ello la adecuada destinación de los recursos que se asignan anualmente en este Plan.

0037 29 ENE 2021

- ✓ La caracterización del Talento Humano igualmente brinda las herramientas al Hospital Universitario San José de Popayán para evaluar el perfil profesional del talento humano y verificar que esté acorde con los requerimientos de los servicios, en sus áreas asistenciales y administrativas.

21.- DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

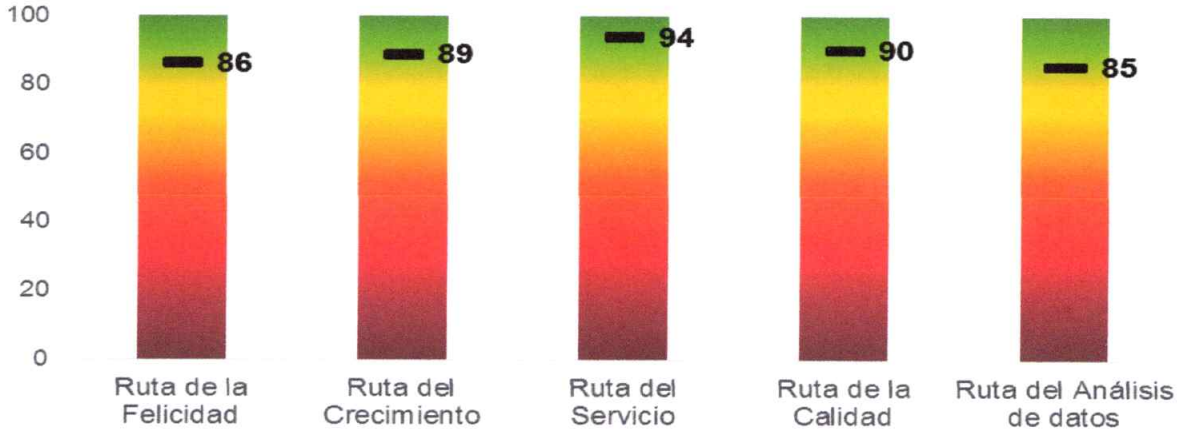
A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2020, por el Grupo de Gestión de Talento Humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro:

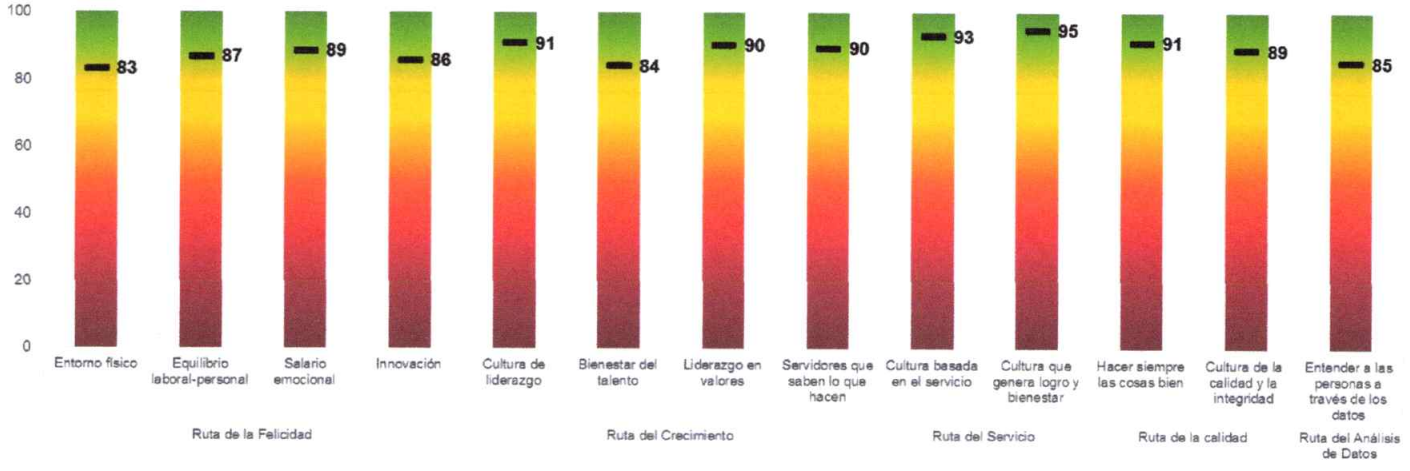


0037 29 ENE 2021

De acuerdo con la calificación obtenida de 88.7% el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se encuentra en el nivel: CONSOLIDACION

Así mismo se presentan las calificaciones obtenidas por cada uno de los 4 grandes componentes que conforman la política. Se puede apreciar la necesidad de priorización de los componentes relacionados con las acciones de asistencia para el retiro de los colaboradores de la entidad. Un comportamiento alto frente a los procesos de planeación, ingreso y desarrollo de la GH en la gestión institucional.





Se evidencia en el gráfico anterior la necesidad de desarrollar las rutas de Entorno Físico y de Bienestar dado los objetivos misionales de la entidad y el propósito general del presente documento, frente al ideal del servidor público, es necesario que se inicie una

0037 29 ENE 2021

fase de consolidación que permita evidenciar resultados más contundentes en estos temas.

22.- RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

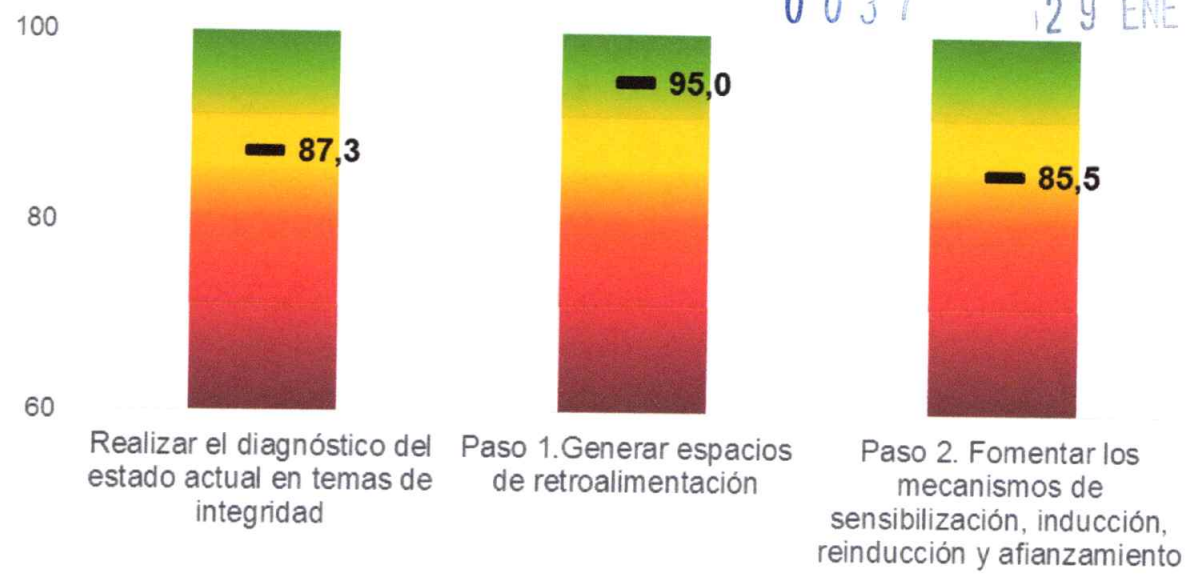
Mediante el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, realizó el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2020, en los componentes de: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad y Promoción de la gestión del Código de Integridad. A continuación, se detalla los resultados obtenidos durante la vigencia 2020:

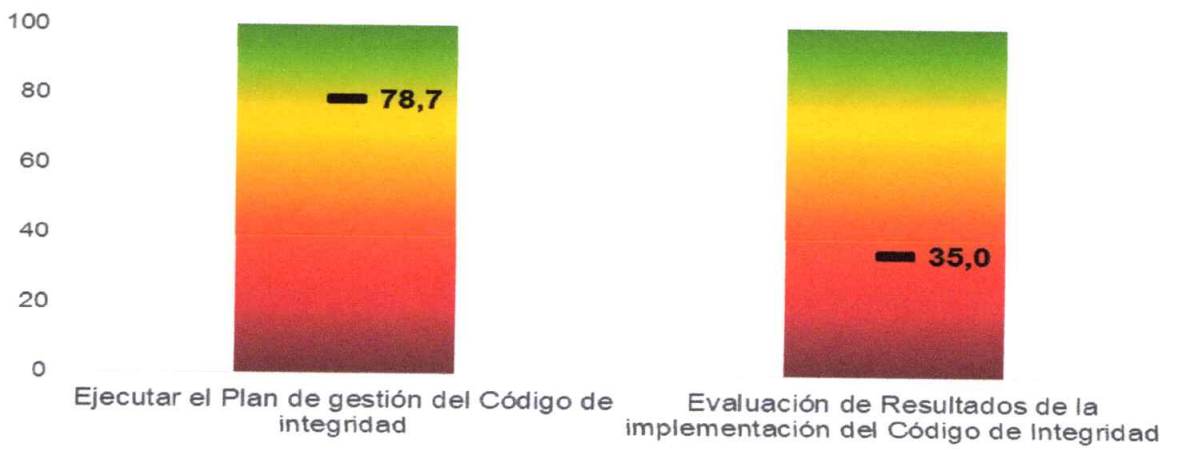


Calificación Total Política de Integridad 79.3%

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

0037 29 ENE 2021





Promoción de la gestión del Código de Integridad

Se evidencia la necesidad de implementar acciones de mejora encaminadas a la implementación, socialización, ejecución y evaluación de la Política de Integridad, que permita el mejoramiento de la gestión estratégica del Talento Humano, dando como resultado el cumplimiento de los objetivos institucionales.

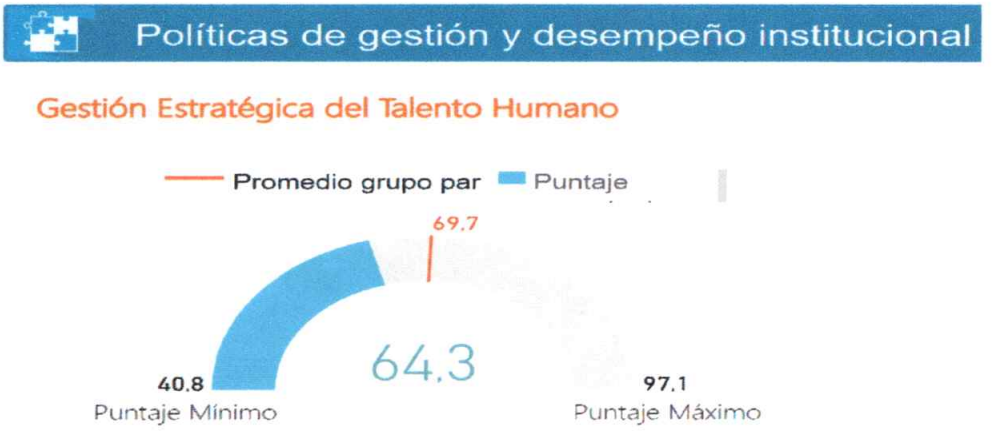
23.- RESULTADOS MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

0037 29 ENE 2021

Dado que los resultados de la vigencia 2019 son reportados en el mes de febrero 2020, se toma como referencia los resultados de la vigencia 2019. De acuerdo con los resultados del Formulario Único de Reporte Avances de la Gestión FURAG, el índice de desempeño institucional fue de 67.1% como se puede apreciar en la siguiente imagen:



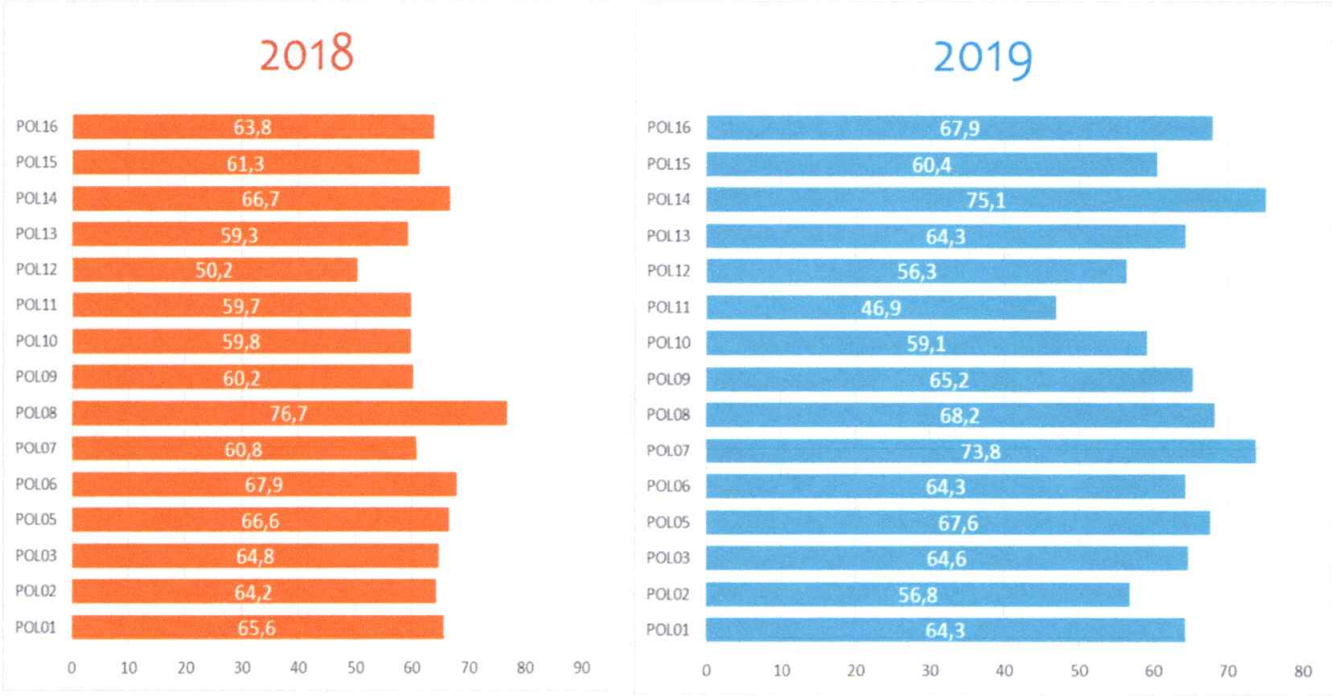
En el Informe del FURAG, se presenta el consolidado por Dimensiones de Gestión y Desempeño, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, que presentó una ponderación de 64.3% del que corresponde al puntaje máximo obtenido por el grupo de entidades de la Rama Ejecutiva a nivel Nacional, como se muestra a continuación:



0037 29 ENE 2021

Indice de Dimensiones de Desempeño

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



POL01 Gestión Estratétiga del Talento Humano
POL02 Integridad
POL03 Planeación Institucional
POL05 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de procesos
POL06 Gobierno Digital
POL07 Seguridad Digital
POL08 Defensa Jurídica
POL09 Transparencia, acceso a la Información y Lucha Contra la Corrupción
POL10 Servicio al Ciudadano
POL11 Racionalización de Trámites
POL12 Participación Ciudadana en la Gestón Pública
POL13 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
POL14 Gestión Documental
POL15 Gestión del Conocimiento
POL16 Control Interno

24. RESULTADO DE AUDITORIAS INTERNAS

0037 29 ENE 2021

25.- PLAN DE AUDITORÍA PARA EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA CALIDAD PAMEC

En cada vigencia se realizan las actividades correspondientes al Plan de auditoría para el mejoramiento continuo de la calidad, cuya Autoevaluación de los estándares, construcción del PAMEC, actividades de seguimiento y análisis han arrojado los siguientes resultados:

Cumplimiento PAMEC Talento Humano 2020:

PAMEC 2020	ENERO A DICIEMBRE 2020				
	Actividades Planeadas	Actividades Cumplidas	En desarrollo	Actividades atrasadas	% de cumplimiento
Asistencial	148	134	6	8	91%
Direccionamiento	48	45	0	3	94%
Gerencia	43	37	0	6	86%
Mejoramiento	19	19	0	0	100%
Gerencia de talento humano	42	39	0	3	93%
Gestión del ambiente físico	44	40	3	1	91%
Tecnología	17	15	1	1	88%
Gerencia de la información	27	25	1	1	93%
Total	**388**	354	11	23	**92%**

Cumplido	92%
En desarrollo	3%
Atrasado	5%



0037 29 ENE 2021

Se evidencia que el porcentaje de cumplimiento de las actividades previstas en PAMEC Talento Humano fue del noventa y tres por ciento (93%) durante la vigencia 2020.

26.- CONTENIDO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO.

Partiendo, de los resultados arrojados por el diagnóstico sobre la gestión reportada por el GGTH, a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2021 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, estas, comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los Colaboradores durante su ingreso, permanencia y retiro.

El presente Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano contempla los siguientes aspectos, que serán estructurados en planes o documentos anexos al presente Plan:

1. Plan Anual de Vacantes.
2. Plan de Previsión del Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación (que incluye: inducción y reinducción)
4. Plan de Bienestar Social e Incentivos
5. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP
6. Actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales
7. Evaluación de Desempeño Laboral
8. Revisión de los criterios para acceder a la modalidad de teletrabajo
9. Divulgación y Promoción del Programa Servimos.
10. Medición del Clima Organizacional

10 Cultura Organizacional " CULTURA SAN JOSE"
11 Código de Integridad
12 Estrategia en el Procedimiento de Retiro.
13 Proceso de Gestión y Trámite de PQRSF

27. PLAN ANUAL DE VACANTES

Para la vigencia 2021 el área de Talento Humano formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad.

El Modelo Integral de Gestión MIPG concibe al Talento Humano como el eje vertebral y estratégico dentro de la administración pública, mediante el cual se busca producir en los servidores públicos mayores grados de eficiencia en cuanto a la gestión y cumplimiento de

0037 29 ENE 2021

los fines misionales de la entidad, es por ello que desde el MIPG el proceso mediante el cual se prevé la planificación del Talento Humano resulta de gran relevancia para las entidades públicas a fin de establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de la planta de personal de las entidades públicas.

En aplicación a lo establecido el literal c) del artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 de 2015 la gestión del talento humano debe estar orientada a desarrollar servidores competentes bajo la observancia del principio de la meritocracia, es por ello que a partir de este precepto normativo le corresponde a las entidades públicas estructurar el Plan Anual de Vacantes para hacer pública la información necesaria acerca del estado de la planta de personal y la existencia de las vacantes relacionada con los empleos de carrera administrativa.

Es necesario señalar que el Plan Anual de Vacantes informa a la Comisión Nacional de Servicio Civil, sobre las vacantes por nivel y tipo en las entidades públicas del orden nacional y territorial, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 909 de 2004. A su vez el DAFP es la entidad obligada para solicitar y evaluar el cumplimiento del plan, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con esta metodología corresponde al Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, enviar el registro de los empleos vacantes de manera definitiva en el respectivo formato.

El Jefe de Talento Humano debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son:

- Empleos ocupados por personas próximas a pensionarse,
- Empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otro motivo que pueda generar una vacante.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano, analizó las historias laborales de los servidores públicos de la planta de personal, con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que durante la vigencia 2020, solo se presentaron retiros por haber adquirido los derechos a la pensión de vejez, los demás servidores públicos que han cumplido los requisitos para obtener su pensión de vejez, no han cumplido la edad de retiro forzoso. Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

0037 29 ENE 2021

28. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO.

- **Condiciones Generales del Proceso de Previsión del Talento Humano**

El procedimiento para la Previsión del Talento Humano vigencia 2021 se encuentra definido en el Plan de Previsión del Talento Humano el cual contempla las siguientes etapas:

- ✓ En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al talento humano del Hospital, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del gasto.
- ✓ Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de talento humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación, de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- ✓ Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente el área de Gestión del Talento Humano elabora los planes de recursos humanos.
- ✓ En la fecha establecida por el área de presupuesto, anualmente, el área de Gestión de Talento Humano elabora la programación de presupuesto por servicios personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para funcionamiento del Hospital.
- ✓ Todas las dependencias del Hospital deben sujetarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.
- ✓ Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal del Hospital se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional.
- ✓ Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital debe cumplir con el perfil del cargo definido en el manual de funciones y competencias laborales, para ellos se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, y de legalidad de títulos.
- ✓ Para la administración y archivo de las historias laborales, el área de Gestión del Talento Humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.
- ✓ El desempeño laboral del personal vinculado al Hospital mediante carrera administrativa, libe nombramiento y remoción y en provisionalidad es objeto de

0037 29 ENE 2021

evaluación conforme las disposiciones legales vigentes y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- ✓ El proceso de desvinculación de los Servidores Públicos del Hospital se sujeta a lo establecido en la Constitución y la ley. Los funcionarios son objeto de valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre-pensionado a través de los Programas de Bienestar.

- **Determinación de Medidas de Cobertura para Cubrir las Necesidades de Talento Humano**

Medidas Internas

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en aplicación de la normatividad vigente respecto de las formas de provisión de empleos de planta dará aplicación a lo estipulado en el Decreto Número 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto Número 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, dela siguiente manera.

Artículo 2.2.5.3.1. Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. *La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*

0037 29 ENE 2021

1. *Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.*

2. *Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

3. *Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

4. *Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.*

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

***Parágrafo 1°.** Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.*

***Parágrafo 2°.** Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

1. *Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
2. *Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
3. *Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*

4. *Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

0037 29 ENE 2021

Artículo 2.2.5.3.3. Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.*

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.
Parágrafo. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.*

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. *Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.*

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. *Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.*

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento".

0037 29 ENE 2021

Es importante señalar que los empleos en vacancia definitiva o temporales de carrera administrativa continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el Decreto Número 648 de 2017.

- **Provisión de vacantes en empleos de carrera mediante concurso de méritos.**

Frente a este punto debemos anotar que el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, realizó el registro oferta pública de empleos de carrera-OPEC, de acuerdo con las indicaciones dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, informando las vacantes en empleos de carrera administrativa con el fin de que las mismas sean incorporadas en los procesos de meritocracia adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil. Este Registro se ha venido actualizando, de acuerdo con las modificaciones del Plan Anual de Vacantes de la Entidad.

Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la entidad contempla medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales, se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.

Reubicación de personal: la Entidad deberá analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas.

Comisión. El empleado se encuentra en comisión cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.

- **Medidas Externas**

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas de provisión de Recurso Humano surtiendo procesos de contratación de servicios profesionales, técnicos o de apoyo a la Gestión en áreas asistenciales y administrativas, mediante Contratos Sindicales y OPS

0037 29 ENE 2021

y teniendo en cuenta la capacidad instalada de la entidad inscrita en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) a 31 de diciembre de 2019.

29. ENTRENAMIENTO

Es un proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar al Talento Humano del Hospital mediante eventos de capacitación presencial y virtual para mejorar su desempeño. Todo lo anterior de acuerdo al Plan Institucional de Capacitación que se adoptará que incluye los procesos de inducción y reinducción.

La estrategia del Plan de Capacitación se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Hospital, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el Plan pretende abarcar el mayor número de servidores de la entidad, considerando las metas institucionales para el año 2020, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de entrenamiento en puesto de trabajo, por grupos objetivos, de forma presencial o virtual y en diferentes sesiones.

30. INDUCCION GENERAL

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al Colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución. Este programa se realiza cada vez que ingresa un Colaborador a la entidad cualquiera sea su forma de vinculación, a través de una estrategia donde se integra a los Colaboradores a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- ✓ Direccionamiento estratégico.
- ✓ Sistema de Información y atención al usuario
- ✓ Gestión de la Información
- ✓ Gestión del Ambiente Físico
- ✓ Gestión de la Tecnología
- ✓ Gestión de la docencia, la investigación y la Innovación.
- ✓ Modelo de atención
- ✓ Portafolio de servicios,
- ✓ Organigrama, mapa de procesos,

0037 29 ENE 2021

- ✓ Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad (HABILITACIÓN - PAMEC - INDICADORES - ACREDITACION - PROCESO DE AUTOEVALUACION)
- ✓ Humanización.
- ✓ Seguridad del Paciente
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Gestión del Talento Humano.
- ✓ Control de Infecciones.

Los temas están sujetos a modificaciones de acuerdo a los cambios o necesidades organizacionales.

Este proceso cuenta con dos modalidades:

1. **Presencial:** El equipo destinado para realizar el proceso de inducción abordará los temas mediante estrategias pedagógicas que permitan una mayor adherencia a los procesos institucionales promoviendo un mayor sentido de pertenencia con el hospital. Mediante una guía de apoyo digital se presentarán los temas para revisión y estudio de la información por parte de los colaboradores y que será evaluada formalmente en el aplicativo "Gestión del Talento Humano".
   Las evidencias del proceso contendrán, registro fotográfico y listados de asistencia.

2. **Virtual:** Mediante el ingreso al aplicativo "Gestión de Talento Humano" los colaboradores nuevos que hayan cumplido con la modalidad presencial revisaran la información previamente socializada para su estudio y posterior evaluación.

   La evaluación contiene 10 (Diez) preguntas aleatorias extraídas del banco de preguntas, de las cuales deberá tener como mínimo 7 (Siete) correctas, cada colaborador tendrá 3 (Tres) intentos de evaluación.

Inducción o Entrenamiento Específico: Este proceso cuenta con estrategias que garantizan el cumplimiento de la responsabilidad encomendada a los colaboradores tales como:

- ✓ Responsabilidades a su cargo.
- ✓ Pasos o fases del proceso de atención.
- ✓ Cultura organizacional (humanización y seguridad del paciente).
- ✓ Enfoque del riesgo.

0037 29 ENE 2021

- ✓ Gestión de tecnologías.
- ✓ Protocolos y guías de atención.
- ✓ Procedimiento de atención a víctimas de violencia sexual (sí aplica).

Los temas están sujetos a modificaciones de acuerdo a los cambios o necesidades organizacionales.
La Inducción específica consta de una etapa teórica y una práctica:

Etapa teórica: Se facilita la documentación pertinente del servicio al cual va a ingresar el colaborador (Guías, protocolos, procedimientos, manual de perfiles y competencias entre otros).

Etapa práctica: El coordinador del área y el representante legal evalúa y certifica el proceso de inducción específica de acuerdo al número de horas estipuladas por el hospital y a los requisitos contractuales con asociaciones sindicales u otras personas jurídicas.

Reinducción: El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los Colaboradores dos veces por año, de acuerdo con las directrices impartidas por el área de Aseguramiento de la Calidad.

31. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC):

La implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2021, busca dar respuesta a las políticas de formación y capacitación del talento humano de la organización, el cual tiene como principal estrategia la inclusión de un nuevo esquema para la capacitación basado en la metodología denominada aprendizaje organizacional. Este esquema busca continuar el proceso de profesionalización de todo el recurso humano, mediante mecanismos que aporten al mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes, que se reflejen en la eficiencia y eficacia de la entidad.

Para lograr aprendizaje organizacional es necesario desarrollar mecanismos de captación, almacenamiento, interpretación, transmisión, producción y evaluación de información y conocimiento, que permita aprovechar al máximo el aprendizaje que se da a nivel de las personas y de los equipos de proyectos, donde estos últimos superan el desempeño individual cuando las tareas que se desarrollan requieren de habilidades múltiples, sentido común y experiencia.

0037 29 ENE 2021

En este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todos y cada una de los colaboradores que prestan sus servicios en la institución independientemente de su forma de vinculación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con sus actividades, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las necesidades de los ciudadanos.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tiene como objetivo suministrar al talento humano, las herramientas para el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y actitudes, que incentiven su adaptación al cambio a través de estrategias de aprendizaje y crecimiento continuo, enmarcadas dentro de unos objetivos estratégicos, políticas y cultura organizacional, que busca contar con recurso humano altamente calificado fundamentado en un saber y evidente en un hacer, e identificado con una ética del servicio a lo público, que genere confianza a los usuarios y adicionalmente pretende:

- ✓ Promover una política del aprendizaje y crecimiento continuo, como mecanismo de desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de valores institucionales y de la cultura organizacional.

- ✓ Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas del Hospital, con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.

- ✓ Generar a través del proceso de Inducción, un entorno que permita iniciar al colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, e instruirlo en los mecanismos del servicio público, con base en aspectos como la misión, visión, objetivos estratégicos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

- ✓ Reorientar a través del programa de Reinducción la integración del Colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la plataforma estratégica, misión, visión y políticas institucionales, facilitando un mayor sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con la institución.

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaboradores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

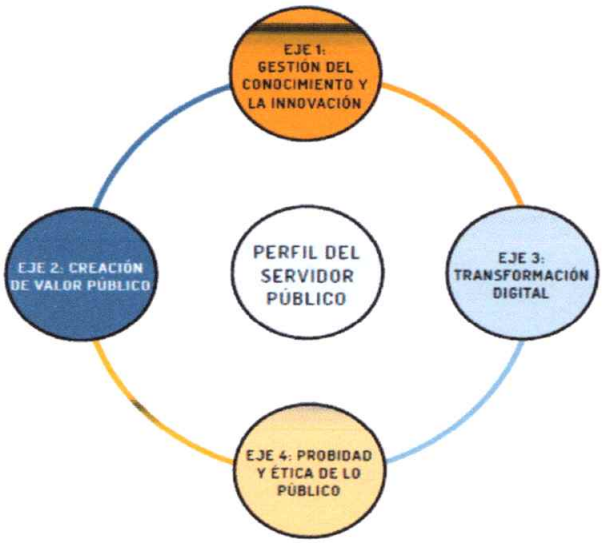
0037 29 ENE 2021

- ✓ Responder a las necesidades del Talento Humano frente a los procesos de capacitación y formación, de acuerdo a los resultados generados por la encuesta aplicada a todos los colaboradores del Hospital, como aporte al fortalecimiento de las competencias, habilidades y actitudes, en busca de crear talento humano calificado.

32.- LINEAS DE ACCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2021

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e inter organizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra,2014) y debe sustentarse en los siguientes ejes temáticos priorizados.

Ejes Temáticos.



Fuente: Direccion de empleo público – Función Pública y ESAP 2020

EJE 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o

0037 29 ENE 2021

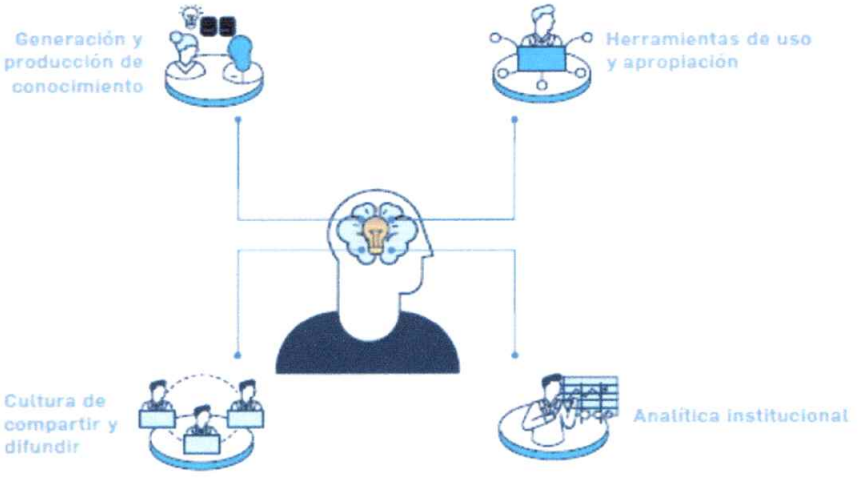
servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

El Manual operativo del MIPG (2019) establece que:

(…) *la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (…)*

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.



Fuente: Direccion de Gestión del Conocimiento. DAFP, 2017

- ***Generación y Producción:*** Investigar, Experimentar e Innovar.
- ***Herramienta para el Uso y Apropiación:*** Organización de los datos como facilitador de los componentes.
- ***Analitica Institucional:*** Toma de decisiones basada en evidencias.
- ***Cultura de Compartir y Difundir:*** Favorece espacios y mecanismos de difusión del conocimiento.

EJE 2. Creación de Valor Público

0037 29 ENE 2021

Capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano.
Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.
El concepto de creación de valor en el modelo conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.



Fuente: Direccion de Empleo Público -Función Pública con base en Moreno. M 2009.

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales, en busca de formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio.

EJE 3. Transformación Digital.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general, para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la

0037 29 ENE 2021

implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias de la organización y del fortalecimiento de las competencias del recurso humano.

EJE 4. Probidad y Ética de lo Público.

El principal rasgo de identidad del servidor público deberá ser la ética de lo público, puesto que la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde este sector, desarrollando hábitos que contribuyan a la formación de una identidad en el recurso humano, en el marco de la ética de lo público y la probidad.

Plantear como prioridad témática la integridad y ética de lo público, es el reconocimiento de la probidad del ser, reconociendo al ser humano integral que necesita profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que a la vez puede modificar y perfilar conductas que forman un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

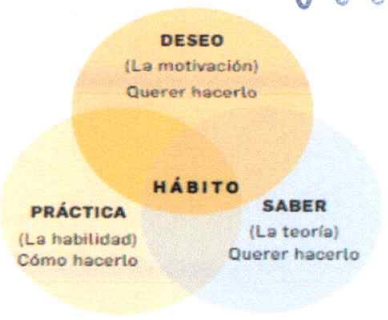
Se hace importarte formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Para la formación de hábitos es necesario que coincidan las tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto, Cómo formar hábitos con efectividad (2016):

1. El deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo.
2. Saber de lo que debo hacer y porque hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Generar práctica intensa del nuevo hábito.

Cómo formar hábitos con efectividad.

0037 '29 ENE 2021



Fuente: Juan Carlos J. 2016.

Dimensión de las Competencias.

Se encuentran enmarcadas dentro de los siguientes aspectos:

SABERES

SABER HACER

SABER SER

33.- PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS :

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 se diseñó a partir de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades, mediante la aplicación de una encuesta en la que participan todos los colaboradores de la institución de las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, así como le medición del clima laboral, y posterior consolidación de los resultados.

La implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos obedece al fortalecimiento de la cultura organizacional, enfocado al mejoramiento en la calidad de la prestación de los servicios a la comunidad, al cual podrán adherirse los terceros que se encuentran prestando sus servicios como apoyo a la gestión institucional, acorde a los requerimientos de acreditación y calidad por lo que se hace necesario crear programas que permitan la inclusión y participación de todos los colaboradores de la institución como política de Estado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG),

0037 29 ENE 2021

El Plan Institucional de Bienestar Social y Sistema de Estímulos para la vigencia 2021 tiene como principal objetivo Implementar y fomentar escenarios de participación inclusiva en los programas de mejoramiento de condiciones de vida de los colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de su entorno familiar, del clima laboral y de la cultura organizacional, a través de espacios de reconocimiento e incentivos a la labor, la creación de programas que impulsen el desarrollo integral y motiven la participación en actividades que satisfagan sus necesidades, como mecanismo impulsador en la formación de recurso humano altamente calificado e identificado con una ética del servicio a lo público y sentido de pertenencia hacia la Entidad y pretende además:

- ✓ Crear espacios para el mejoramiento de las condiciones de vida del colaborador, su entorno familiar y el clima laboral, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención.

- ✓ Responder a través de los diferentes programas de bienestar e incentivos a las necesidades y expectativas del Talento Humano, determinando las actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad y eficiencia, garantizando el mayor cubrimiento institucional.

- ✓ Promover el desarrollo y afianzamiento de la cultura organizacional, como mecanismo de desarrollo integral del recurso humano y el fortalecimiento de valores institucionales.

- ✓ Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los colaboradores, y favorecer la integración del Talento Humano recién vinculado y su apropiación de la cultura organizacional.

- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los colaborados con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.

- ✓ Fomentar espacios de reconocimiento institucional al desempeño laboral, trabajo en equipo y liderazgo.

El Plan de Bienestar Social busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores desde su entorno laboral y familiar, fomentando una cultura organizacional inclusiva, con sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios de salud a la comunidad y otros grupos de valor.

0037 29 ENE 2021

Componentes de Bienestar Social:

1. Componente de Protección y Servicios Sociales.
2. Componente de Calidad de Vida Laboral.

Estrategias.

- Coordinar las gestiones necesarias para la ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos según la encuesta.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los colaboradores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los colaboradores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- Motivar y orientar a los colaboradores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Programas Deportivos	Ruta de la Felicidad	Baile deportivo y Aeróbicos.	Todos los Colaboradores
		Técnicas de Relajación (SPA, Yoga, Pilates).	
		Organización de Olimpiadas Institucionales	
Programas Recreativos	Ruta de la Felicidad	Ciclo paseo	Todos los Colaboradores
		Caminata ecológica	
		Día recreativo, en un club o centro recreacional	
		Pesca deportiva	Todos los Colaboradores
Programa Vacacional	Ruta de la Felicidad	Cafam Melgar	
		Cartagena	
		Los Llanos Orientales	Todos los Colaboradores
Artísticos y Culturales	Ruta de la Felicidad	Tardes de Cine Cultural	
		Actividad de integración de Fin de año Tarde-Noche	
		Asistencia a café concierto y demás actividades artísticas que se presentan en la ciudad.	Todos los Colaboradores

0037 29 ENE 2021

		Actividades de teatro, musicales y culturales a desarrollarse en la institución	
		Celebración día del Trabajador hospitalario	
Capacitación en Artes y Artesanías	Ruta de la Felicidad	Curso de Bisutería	Todos los Colaboradores
		Curso de Velas	
		Curso de Lencería	
		Curso de Tejidos.	
		Curso de Guitarra-Piano	
		Curso de Pintura Artística	

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Incentivos Institucionales

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del

0037 29 ENE 2021

mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Procedimiento. La entidad establecerá mediante Circular Informativa o Convocatoria el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Incentivo	Ruta de la Felicidad	**No pecuniarios:** Encargos Comisiones Reconocimiento por servicio	Empleados de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción
		Pecuniarios: En dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1083 de 2015)	Equipos de trabajo Empleados de Carrera Administrativa y de llbre Nombramiento y Remoción

PROGRAMAS TRANSVERSALES

0037 29 ENE 2021

Programa Servimos.

Este programa surge en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

34.- EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Durante la vigencia 2021 el Hospital fortalecerá el proceso de Evaluación del Desempeño, brindando insumos en la toma de decisiones a favor de la institución y de los Servidores Públicos, así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a acrecentar las competencias de los Servidores, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Este proceso estará dirigido a orientar a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral en la fase de concertación de compromisos, evaluaciones parciales y en la calificación definitiva; realizar el seguimiento en cada una de las fases en los tiempos establecidos con el fin de garantizar la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Este Sistema de Evaluación permitirá identificar el cumplimiento de las metas y objetivos pactados, así como aspectos a corregir a través de los planes de mejoramiento individual diseñados por el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, con el fin de mejorar la calidad laboral y lograr objetivos institucionales. Así mismo la Evaluación del Desempeño Laboral medirá el grado de cumplimiento de los compromisos laborales y de las competencias comportamentales.

35.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los Servidores Públicos y Colaboradores.

0037 29 ENE 2021

36. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEP:

El Grupo de Gestión de Talento Humano llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

Actualmente se cuenta con todos los Servidores Públicos creados en el portal SIGEP, con sus datos generales y declaración de bienes y renta publicados, se tiene como meta para el presente año, actualizar los registros académicos y de experiencia de todo el personal, como también la verificación de algunos datos personales que pudieran haber cambiado en el último año.

De igual manera para personal contratista (OPS) por prestación de servicio se tiene como requisito la hoja de vida del SIGEP, para el proceso pre-contractual, actividad que se adelanta en cada ciclo de contrataciones.

37.- ACTUALIZACION AL MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES.

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de la Entidad; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente un insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio del Hospital.

Corresponde al área de Talento Humano del Hospital, mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, conforme a las disposiciones legales vigentes, verificando que cada modificación se justifique técnicamente y se adopte mediante acuerdo que expida la Honorable Junta Directiva del Hospital, teniendo en cuenta los siguientes requerimientos normativos:

0037 29 ENE 2021

El artículo 122 de la Constitución Política de Colombia establece que "*No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente*".

El numeral 7 del Artículo 11 del Decreto Número 1876 de 1994 establece dentro de las funciones de la Junta Directiva, aprobar los Manuales de Funciones y Procedimientos, para su posterior adopción por la autoridad competente.

El numeral 4 del Artículo 11 del Acuerdo Número 02 de 2004 determina dentro de las funciones de la Junta Directiva del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, aprobar los manuales de funciones, procedimientos y protocolos de tratamiento, para su presentación ante la autoridad competente.

Mediante concepto Número 20124000012371 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública dirigido al Gerente del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, indica: "*... la expedición de los actos administrativos de modificación de estructura, modificación de planta y manual de funciones compete a la Junta Directiva*".

El artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*", establece: "(...) *La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.*

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas. (...)".

Mediante el Acuerdo Número 006 del 2 de Mayo de 2019, se ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los diferentes empleos que conforman la planta global del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, el cual fue adoptado mediante Acuerdo Número 015 del 25 de noviembre de 2016.

38.- CULTURA ORGANIZACIONAL "CULTURA SAN JOSE"

0037 29 ENE 2021

La Cultura Organizacional constituye el conjunto de valores creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común. Se refiere a un sistema de significados comunes en gran parte de los miembros de una organización que distinguen de una organización a otras. La cultura organizacional es "la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder de la organización tiene sobre el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima de la organización así como por la interrelación y mutua influencia que existe entre ellos.

La Cultura Organizacional es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.

Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

Para lograr alcanzar los objetivos de la calidad esperada en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se requiere un enfoque institucional hacia el mejoramiento, donde las políticas institucionales estén alineadas con la seguridad y la humanización, los procesos encaminados en alcanzar los objetivos estratégicos y el talento humano inmerso en la cultura de hacer bien las cosas siempre y en todo momento, aquello que define la calidad.

Para ello, se requiere estructurar, implementar y evaluar la cultura organizacional, la cual está integrada por aquellos patrones de comportamientos generalizados, a las creencias compartidas y a los valores comunes a todos los miembros de la misma organización. Así, la cultura dentro de una entidad, se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas; en ella se consolidan la transmisión de conocimientos, las creencias, el aprendizaje y los comportamientos.

39.- MEDICION Y ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.

El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Este comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema

0037 29 ENE 2021

de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras.

"El clima organizacional es un estado de adaptación, el cual se refiere no sólo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización". (Chiavenato, 2004)

El Hospital realiza a través del proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo la encuesta de medición del clima laboral. El diagnóstico plantea el problema del conocimiento y, así, nos lleva a algunas consideraciones epistemológicas que se hacen necesarias para establecer las bases sobre las que se apoya la posibilidad de realizar afirmaciones acerca del funcionamiento de la organización y, eventualmente, recomendaciones para su cambio.

Basados en los resultados de la encuesta, se desarrollan diferentes planes y estrategias para implementar acciones dirigidas a alcanzar un clima Laboral adecuado, definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los colaboradores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Gestión de Talento Humano, como estrategia clave, propende por el establecimiento de relaciones laborales sanas y armoniosas en todos los colaboradores de la institución independientemente de su forma de vinculación a la institución y por un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar y coordinar acciones de mejora para garantizar el bienestar de los colaboradores.

40.- POLÍTICA DE INTEGRIDAD

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en la Entidades pública con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y Colaboradores y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Ámbito de Aplicación: Entidades de la Administración Pública del orden nacional y territorial Lineamientos generales para la implementación Con fundamento en el Decreto

0037 29 ENE 2021

1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

Mediante la Resolución Número 386 del 01 de Diciembre de 2020 se adopta *el Código de Integridad del Servicio Público para el HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E el* cual establece mínimos de integridad, ética hospitalaria y buen gobierno, homogéneos para todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad. El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores públicos y colaboradores de la Entidad.

Corresponde al área de Talento Humano del Hospital durante la vigencia 2021 avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores públicos y colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, logrando un mejoramiento en el desarrollo de sus procesos.

Es así como en el marco de la implementación del Código de Integridad del Hospital se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

✓ Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público y colaborador del Hospital teniendo en cuenta:
• Conocimiento por parte de los servidores y colaboradores del Código de Integridad.
• Cumplimiento del Código en su Integralidad.

✓ Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de interés.
✓ Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
✓ Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores y colaboradores del Hospital..
✓ Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos y colaboradores del Hospital.

41.- PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN

0037 29 ENE 2021

Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Para el retiro de los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado aplica una encuesta, la cual tiene por objetivo identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formular las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades coordinadas con la Caja de Compensación Familiar **COMFACAUCA** y con la **ARL POSITIVA**, que contribuyan a brindar apoyo emocional y herramientas que permitan afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.

42.- PROCESO DE GESTIÓN Y TRÁMITE DE PQRSF

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a través su Plataforma en la página Web cuenta con un proceso de Gestión y Trámite de PQRSF, el cual tiene como objetivo brindar respuesta oportuna y con solución de fondo a las manifestaciones (peticiones, quejas, reclamos, sugerencias) presentadas por los servidores públicos activos y retirados; logrando una respuesta efectiva y satisfactoria para el cliente interno y externo.

43.- RELACION DOCENCIA SERVICIO

Por disposición de las Leyes 100 de 1993 y 1164 de 2007, modificada por la Ley 1438 de 2011, en Colombia, para la aprobación de los programas de educación superior en el área de la salud, se consideran criterios de calidad y pertinencia, así como la disponibilidad de escenarios de prácticas formativas que cumplan con las normas que regulan la relación docencia-servicio, los cuales hacen parte integral del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

0037 29 ENE 2021

Los programas de educación superior del área de la salud requieren, para su aprobación, concepto previo favorable respecto de la relación docencia - servicio emitido por la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud. Este concepto involucra la evaluación de las condiciones de los escenarios donde se desarrollarán las prácticas formativas, los convenios marco de dicha relación y los planes de formación acordados entre las instituciones que conforman la relación docencia - servicio.

Durante la vigencia 2021 el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado como como escenario de práctica deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Ser una institución Habilitada conforme al Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud.
- Realizar la autoevaluación que le permita determinar el cumplimiento de las condiciones necesarias para el desarrollo adecuado de las prácticas formativas.
- Cumplir los criterios básicos de calidad para la evaluación y verificación de la relación docencia - servicio definidos por la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud o quien haga sus veces.
- Reportar de manera oportuna la información requerida por la Comisión Intersectorial del Talento Humano en Salud y las entidades en ella representadas.

Así mismo, la autoevaluación le permitirá al Hospital establecer el número de cupos que puede ofrecer por programa, de acuerdo con su capacidad operativa, administrativa y técnico científica.

Entre los criterios a tener en cuenta se deben considerar al menos los siguientes:

- Existencia de una estructura orgánica y funcional que incluya e integre las prácticas formativas en la misión del Hospital .
- Existencia de procesos formales relacionados con el desarrollo de las prácticas formativas en el Hospital.
- Recurso humano idóneo vinculado formalmente a la gestión de las prácticas formativas.
- Infraestructura física y técnico-científica adecuada para el desarrollo de las prácticas formativas.
- Actividad operacional que Hospital lleva a cabo, relacionada con el volumen de usuarios, pacientes, servicios o actividades, que sustentan la formación teórico-práctica de los estudiantes en cada programa, según el nivel de preparación y de complejidad institucional.

0037 29 ENE 2021

- **Lineamientos de referencia para la asignación de cupos de estudiantes en escenarios clínicos**

Los Ministerios de Salud y Protección Social y de Educación Nacional, definieron y adoptaron los lineamientos para evaluar la capacidad de los escenarios clínicos donde se desarrollen prácticas formativas de los programas de educación superior del área de la salud, presentados por las Instituciones de Educación Superior (IES) para la obtención o renovación de su registro calificado.

Estos lineamientos constituyen el referente básico de quienes participan en los procesos de verificación y evaluación de la capacidad de los escenarios de práctica clínicos de los programas de educación superior en salud, como son los pares evaluadores y asesores de la Sala de Salud y Bienestar de la CONACES y los funcionarios de los equipos técnicos y directivos de los Ministerios de Salud y Protección Social y de Educación Nacional.

De igual forma, las Instituciones de Educación Superior y las Instituciones de Prestación de Servicios de Salud, disponen de un instrumento de consulta y orientación para definir la capacidad de los escenarios de prácticas clínicas que soportarán el desarrollo de las competencias de quienes cursen programas de pregrado o posgrado, considerando aspectos como la capacidad instalada, la producción de servicios y la disponibilidad de docentes. De esta forma, se asegura la adecuada y suficiente exposición de los estudiantes a los casos, procedimientos y demás actividades asistenciales, sin afectar la calidad de los servicios, la seguridad de los pacientes y de las demás personas que hacen presencia en los escenarios de práctica.

- **La capacidad de los servicios de los escenarios de práctica**: Se determina aplicando un criterio de simultaneidad, según lo define la normatividad vigente. Es decir, la capacidad corresponde al número máximo de estudiantes de los diferentes programas académicos del área de la salud, tanto de pregrado como de posgrado, que se encuentran realizando sus prácticas formativas en un servicio específico, en una misma jornada o turno.

Las jornadas o turnos a considerar serán aquellos que el escenario de práctica tenga institucionalizados para cada uno de sus servicios, atendiendo a lo dispuesto en el Decreto 780 de 2016 que define *"Cupos de los escenarios de práctica: Es el número de estudiantes que pueden desarrollar sus prácticas formativas de manera simultánea en un escenario de práctica, asegurando la calidad en los procesos de formación de los estudiantes y en la prestación de los servicios propios del escenario"*.

0037 29 ENE 2021

44.- EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado dispone de las siguientes herramientas que facilitan la implementación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano:

- ✓ Plan de Acción (Plan de desarrollo)
- ✓ Plan de Acción (MIPG)
- ✓ Matriz de Riesgos
- ✓ Plan anticorrupción y atención al ciudadano
- ✓ Plan Mejora Autoevaluación Estándares Acreditación
- ✓ Indicadores de gestión establecidos y aprobados
- ✓ Auditorias de gestión y de calidad

Los resultados de la planeación estratégica serán medidos con los distintos indicadores planteados en los procesos de Talento Humano.

45.- ANEXOS

Plan Anual de Vacantes
Plan Anual de Previsión de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar Social e Incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo