

INFORME DE EJECUCIÓN PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DE TALENTO HUMANO 2022

Responsable:

DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA
Profesional universitario
Área de gestión en talento humano

DICIEMBRE DE 2022

"El Hospital A Su Servicio"



INTRODUCCION

El presente informe de avance del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, tiene como propósito efectuar seguimiento sobre su cumplimiento A 31 de diciembre de 2022, así como evidenciar las acciones en temas referentes a manejo de conflicto de interés y aplicación del código de integridad.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, formulado para la vigencia 2022, tuvo en cuenta el objetivo central del Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG" que dice "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"., toda vez que los resultados arrojados de la aplicación de la batería psicosocial que se realizó durante la vigencia 2020 a 440 personas que laboran en la empresa, en dicho estudio se estableció que, en la Dimensión de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, que evaluó las características del liderazgo, que hace referencia a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación de trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores., fue que el 56% de esta población se encuentra en condiciones de riesgo alto, y muy alto, mientras que el 15% en riesgo medio y un en condiciones de riesgo bajo o sin percepción de riesgo un 29%, requieren de intervención inmediata.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se construyó con el objetivo de desarrollar estrategias que permitan contribuir a la integración de valores, el mejoramiento de las competencias del talento humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, su bienestar y calidad de vida, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión de talento humano, para lo cual estableció acciones de fortalecimiento incorporando los lineamientos del plan de gestión de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, en las diferentes actividades relacionadas con los planes operativos de la gestión estratégica del talento humano, como son el Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación. (PIC), con el propósito de fortalecer integralmente las competencias funcionales y comportamentales del talento humano integral, para que este contribuya a cumplir con la misión institucional.

Marco normativo

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, de la

"El Hospital A Su Servicio"



vigencia 2022, se tuvo en cuenta las consideraciones constitucionales y legales, que relaciono a continuación:

1. **Constitución Política de Colombia 1991**
2. **Ley 190 de 1995** *"Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa."*
3. **Ley 489 de 1998** *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*
4. **Ley 909 de 2004** *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*
5. **Ley 1221 de 2008** *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones."*
6. **Ley 1712 de 2014** *"Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."*
7. **Ley 1780 de 2016** *"Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"*
8. **Ley 1960 de 2019** *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*
9. **Decreto 1295 de 1994** *"Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".*
10. **Decreto 1567 de 1998** *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado."*
11. **Decreto 1072 de 2015** *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*

"El Hospital A Su Servicio"



12. **Decreto 1083 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”*
13. **Decreto 171 de 2016** *“Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).”*
14. **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”*
15. **Acuerdo CNSC - 6176 de 2018** *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”*
16. **Resolución 390 de 2017** *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*
17. **Resolución 667 de 2018** *“Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”*
18. **Circular 100-10 Función Pública de 2014**, la cual da orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2022, se encuentra publicado en la página web de la empresa y la cual se puede consultar en la siguiente dirección <https://www.esehospitalguaviare.gov.co/wp-content/uploads/2022/03/PLAN-ESTRATEGICO-DE-GESTION-DE-TALENTO-HUMANO-2022.xlsx>

COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, VIGENCIA 2022.

“El Hospital A Su Servicio”



Dentro del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, para la vigencia 2022, se priorizaron dos ejes teniendo en cuenta la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así:

1. INNOVACION
2. SERVIDORES A SU SERVICIO

EJE 1. INNOVACION

La Gestión del Conocimiento y la Innovación, es la sexta dimensión que plantea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”, la cual hace énfasis en la importancia de que la entidad conserve y comparta su conocimiento para facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

De acuerdo a lo expuesto y teniendo en cuenta que la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, genera una cantidad importante de datos, información, ideas, y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento, recalcando que este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

De esta forma, 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 la empresa, y mejorar la prestación de los servicios de salud al grupo de valor.

Por lo argumentado anteriormente y con el objetivo de dar inicio a la implementación del proceso de la Gestión del Conocimiento y la Innovación, en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, toda vez que esta dimensión fortalece de forma transversal a las demás dimensiones de MIPG, dentro del eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación se priorizó es el inventario del conocimiento tácito. A continuación, hago claridad sobre los conceptos de conocimiento, conocimiento tácito y conocimiento explícito.

CONOCIMIENTO. Es la suma de datos transformados en información que son generados por las personas de una organización y que a través del aprendizaje se encuentran listos para la solución de problemas.

"El Hospital A Su Servicio"



CONOCIMIENTO TÁCITO: Es el conocimiento originado en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y habilidad para proponer soluciones, es de carácter intangible, de difícil materialización a través de documentos y, en consecuencia, complejo al momento de comunicarlo a otros.

CONOCIMIENTO EXPLÍCITO: Es el conocimiento formal, sistemático, fácil de almacenar y compartir.

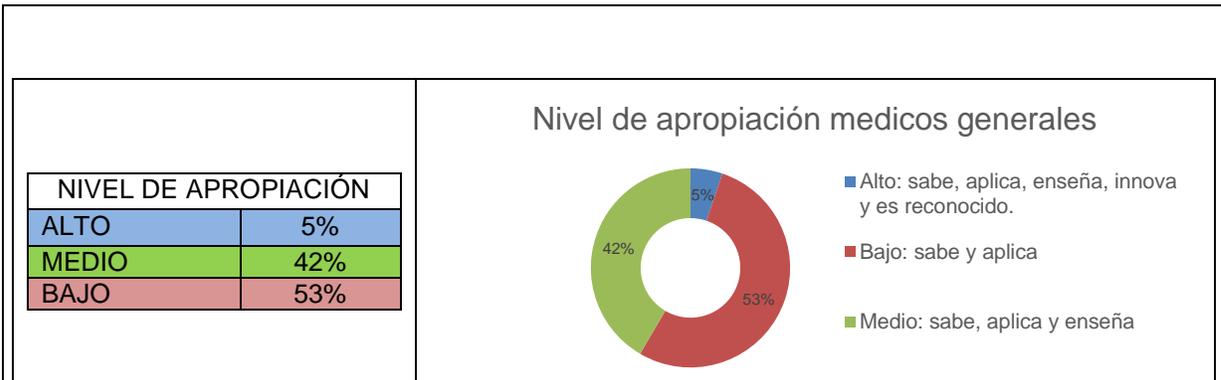
Por lo tanto, bajo el concepto de que el conocimiento tácito es considerado intangible y el conocimiento explícito como tangible, en el Plan estratégico de Gestión de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se programaron los siguientes subcomponentes y acciones que describo con su estado de avance a junio de 2022 así:

EJE 1. INNOVACION

EJE 1. INNOVACIÓN		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
INVENTARIO CONOCIMIENTO TACITO	Caracterización de los servidores a través de la herramienta establecida por DAFP	80%
	Socialización inventario tácito	
<p>Esta dio inicio a esta actividad, convocando a los líderes de área o proceso a una reunión en donde se les indico el objetivo de realizar el inventario del conocimiento tácito. Obteniendo el siguiente resultado:</p> <p>Médicos generales: Se realizó el inventario tácito, de estos servidores, teniendo en cuenta Siete (7) temas así: urgencias, Pediatría, Hospitalización, Unidad Materno Infantil, Etnopabellon, Cirugía, y Unidad de Cuidados Intermedios. La líder del área doctora Natalia Salamanca seleccionó de manera aleatoria 8 médicos de la planta de personal, escogiendo como subtema el procedimiento de "Valoración y registro integral del paciente" al cual se le asignó una calificación de "Extremadamente importante", Con un nivel de apropiación como describo a continuación:</p>		

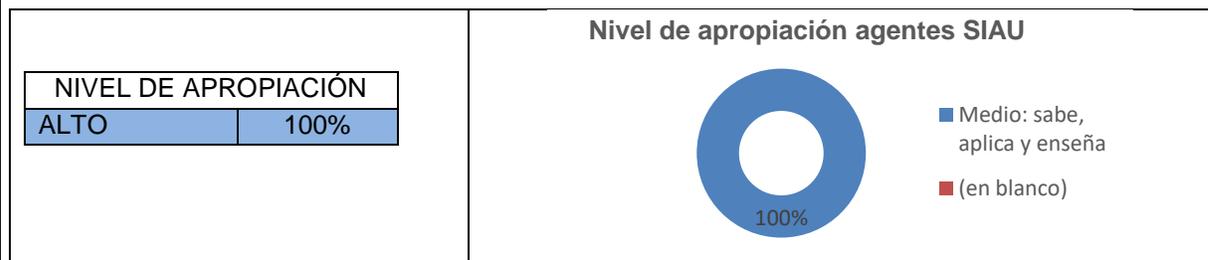
"El Hospital A Su Servicio"





Igualmente el inventario mostro que el 100% de los servidores requiere de acciones para gestionar el conocimiento en relación con el tema de Valoración y registro integral del paciente y que la acción prioritaria es la capacitación.

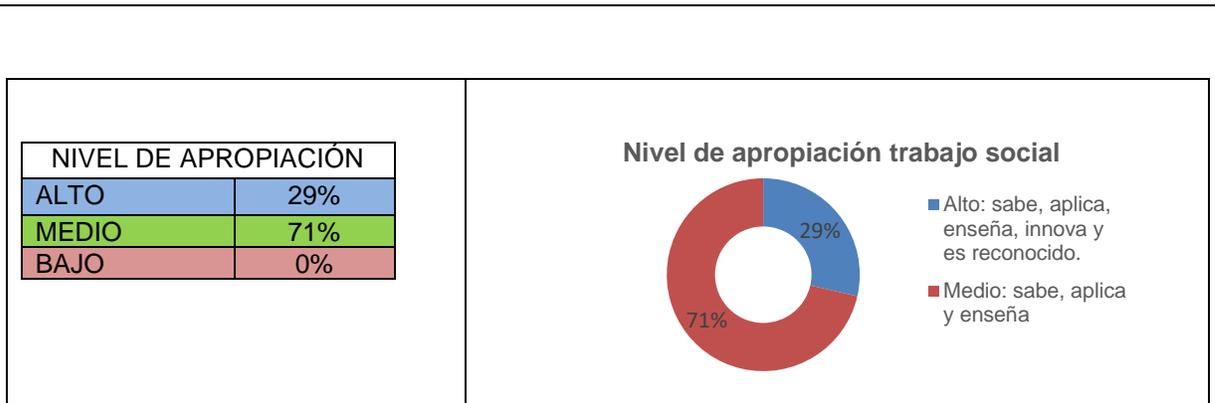
Agentes SIAU: Se realizó el inventario tácito, teniendo en cuenta dos (2) temas así: orientación al usuario y capacitaciones. La trabajadora social líder del área, doctora katerin Pulido Borrero, seleccionó de manera aleatoria 4 contratistas, escogiendo como subtema los procedimientos de: Orientación al usuario con una calificación de "Extremadamente importante" y Humanización, derechos y deberes en salud con una calificación de "muy importante": el nivel de apropiación obtenido fue del nivel "medio". En cuanto a las acciones para gestionar el conocimiento el 50% priorizó la capacitación y el otro 50% el entrenamiento.



Trabajo Social Se realizó el inventario tácito, de estos contratistas, teniendo en cuenta Seis (6) temas así: Reporte de situaciones irregulares, gestión de comidas, orientación al usuario, interconsultas, traducción. La trabajadora social líder del área, doctora MARIELA ROJAS SALAZAR, seleccionó de manera aleatoria 6 personas, escogiendo como subtema los procedimientos de: Oficios, solicitudes, con una calificación de "muy importante", mientras que atención usuarios, atención pacientes y atención diferencial; con una calificación de "Extremadamente importante" el nivel de apropiación obtenido como describo a continuación:

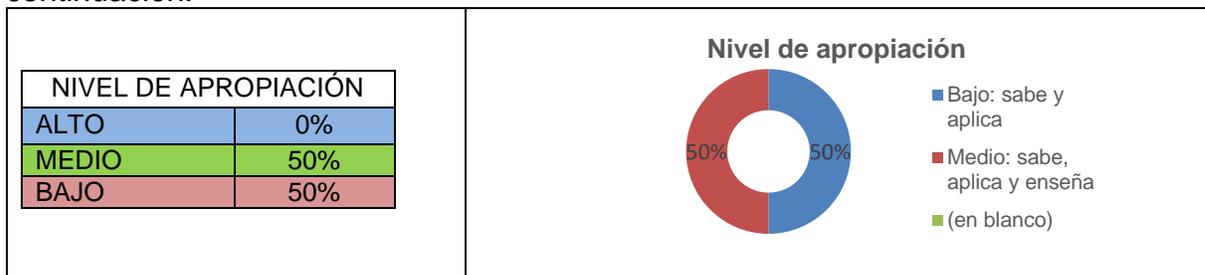
"El Hospital A Su Servicio"





Igualmente el inventario mostro que el 100% de los servidores requiere de acciones para gestionar el conocimiento en relación con el tema de Valoración y registro integral del paciente y que la acción prioritaria es el entrenamiento.

Imágenes diagnosticas: Se realizó el inventario tácito, de estos empleados, teniendo en cuenta el tema de imágenes diagnósticas. La líder del área, doctora EDITH MILENA ALVAREZ ORJUELA, seleccionó de manera aleatoria 3 personas, escogiendo como subtema los procedimientos de: procedimiento de toma y entrega de estudios radiográficos con una calificación de "importante" y Documentación Sistema de Habilitación con una calificación de "muy importante", mientras que atención usuarios, atención pacientes y atención diferencial; con una calificación de "Extremadamente importante" el nivel de apropiación obtenido como describo a continuación:



No se relaciona acciones para gestionar el conocimiento en relación con el tema de imágenes diagnosticas ni priorizaron acción alguna.

MESA INNOVACION	DE	Elaborar cronograma de mesas de innovación.	Sin empezar
		Desarrollar cronograma de mesas de capacitación.	

EJE 2 SERVIDORES A SU SERVICIO

Es necesario aclarar que, para desarrollar este componente, fue necesario abordar de nuevo la dimensión de la Gestión del Conocimiento toda vez que de acuerdo a los lineamientos del manual operativo del MIPG, la “... *relación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, se puede afirmar que “la base de una buena gestión del conocimiento, y la gestión del conocimiento es la base para la generación de capital intelectual” (Garzón, 2005, p.120). Por su parte, Conde, Correa y Delgado (2010) plantean que el aprendizaje organizacional se puede entender como un “(...) proceso de adquisición y transferencia de conocimiento que se da en tres niveles: individual, grupal y organizacional (...)” (p. 28), de acuerdo con estos autores, para que este proceso sea efectivo es necesario que desde la cultura organizacional se incentive el aprendizaje y este se fundamente en un proceso de formación y capacitación tanto técnica como institucional (Conde et al., 2010).*”

EJE 2. SERVIDORES A SU SERVICIO		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Incluir dentro del PIC 2022 capacitaciones sobre gestión del conocimiento y la innovación, dirigida a líderes de área.	100% Esta actividad se programó dentro del Plan Institucional de Capacitación.
Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Motivar a los líderes de área a multiplicar las capacitaciones de gestión del conocimiento y la innovación.	100%
<p>Se realizó reunión con los líderes de área o de proceso, con el objetivo de dar a conocer la importancia de realizar el inventario tácito del personal a cargo, recalcando que en el marco del MIPG, la gestión del conocimiento y la innovación resalta la importancia de conservar y compartir el conocimiento de las entidades del Estado con el fin de dinamizar el ciclo de la política pública y facilitar el aprendizaje, la adaptación a nuevas tecnologías, la interconexión de conocimiento interno y la promoción de buenas prácticas de gestión. A continuación relaciono fuentes de verificación del cumplimiento de esta actividad.</p>		

"El Hospital A Su Servicio"



EJE 2. SERVIDORES A SU SERVICIO																				
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION																		
																				
Convocatoria a reunión a líderes	Registro fotográfico de la reunión con los líderes de área																			
Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Diligenciar el autodiagnóstico de la política que está en MIPG, como paso en la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.	100%																		
<p>Se diligenció el autodiagnóstico sugerido por el Modelo Integrado de Gestión y Planeación (MIPG), el cual permitió contar con una línea base respecto a los aspectos que la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, debe fortalecer, y que se tendrán en cuenta durante el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar). El resultado de este autodiagnóstico, nos ubicó en el nivel 1 dado que se obtuvo un puntaje promedio de nueve (9) puntos de acuerdo a la siguiente escala de 5 niveles así:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">Puntaje</th> <th style="padding: 5px;">Nivel</th> <th style="padding: 5px;">Color</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">1 - 20</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">1</td> <td style="background-color: #800000; width: 40px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">21 - 40</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">2</td> <td style="background-color: #FF0000; width: 40px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">41 - 60</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">3</td> <td style="background-color: #FF8C00; width: 40px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">61 - 80</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">4</td> <td style="background-color: #FFFF00; width: 40px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; padding: 5px;">81 - 100</td> <td style="text-align: center; padding: 5px;">5</td> <td style="background-color: #008000; width: 40px;"></td> </tr> </tbody> </table> <p>De acuerdo a este resultado tan deficiente, se sugiere priorizar en el plan de mejoramiento, el proceso de planeación con la Identificación del conocimiento más relevante de la entidad.</p>			Puntaje	Nivel	Color	1 - 20	1		21 - 40	2		41 - 60	3		61 - 80	4		81 - 100	5	
Puntaje	Nivel	Color																		
1 - 20	1																			
21 - 40	2																			
41 - 60	3																			
61 - 80	4																			
81 - 100	5																			

GESTION TALENTO HUMANO

EJE 2. SERVIDORES A SU SERVICIO		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
Gestión del Conocimiento y la Innovación.	Evaluar el impacto de las capacitaciones sobre gestión del conocimiento y la innovación. Y socializar experiencias exitosas	No realizada
Código de integridad	Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.	100%
Código de integridad	Documentar la estrategia adoptada por la entidad para garantizar la implementación de la política de integridad por parte de los servidores	
Código de integridad	Implementar estrategias para socializar y apropiar el Código de Integridad.	

Actividad que se desarrolló en los meses de octubre y noviembre de 2022, mediante grupos no mayor de 50 participantes para un total aproximado de 500 servidores públicos y sus familias. La descripción pormenorizada se encuentra en el informe de avance de la política de integridad y buen gobierno.

Durante las salidas ecológicas se realizaron diferentes dinámicas encaminadas a fortalecer habilidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva, puntualidad, responsabilidad. A continuación relaciono algunos registros fotográficos.




"El Hospital A Su Servicio"

GESTION TALENTO HUMANO

EJE 2. SERVIDORES A SU SERVICIO		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
<div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>		
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.	100%
<p>La líder del área de Control Interno Disciplinario, Diseñó un video respecto a la identificación y declaración de conflictos de interés el cual fue socializado a través de los correos electrónicos personales (el mismo al cual se les envía el desprendible de pago)</p>		
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.	No realizada
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.	No realizada
Herramientas de prevención de, corrupción y	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que	No realizada

"El Hospital A Su Servicio"

GESTION TALENTO HUMANO

EJE 2. SERVIDORES A SU SERVICIO		
SUBCOMPONENTE	ACTIVIDAD PROGRAMADA	% DE EJECUCION
conflicto de interés	contemplan la difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.	
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés.	No realizada
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen el monitoreo de casos de conflictos de interés.	No realizada
Herramientas de prevención de, corrupción y conflicto de interés	Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos	No realizada

DORA JUDITH CUADRADO ORJUELA

Profesional Universitario

Líder Área Gestión de Talento humano.

"El Hospital A Su Servicio"

