



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO


**PASTO SALUD E.S.E**

NIT.900091143-9

**MODELO DE DESARROLLO  
INTEGRAL DEL TALENTO  
HUMANO CON ENFOQUE EN  
COMPETENCIAS Y LIDERAZGO**

**VERSION 6.0**

**San Juan de Pasto  
2018**

	MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	2


## MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO

Elaborado por:

EUIPO TALENTO HUMANO

San Juan de Pasto

2018

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO  CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	3

## TABLA DE CONTENIDO

1. Generalidades de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E
  - 1.1. Identificación de la Entidad
  - 1.2. Creación de la Empresa
  - 1.3. Localización
  - 1.4 Organización
  - 1.5 Marco legal
- 2 Introducción
- 3 Justificación
- 4 Objetivo General
- 5 Objetivos Específicos
- 6 Aprendizaje Y Crecimiento
- 7 Procesos Generales De La Gestión Del Talento Humano
- 8 Aproximación Estratégica A Un Modelo De Desarrollo Integral Del Talento Humano
- 9 Enfoque De Competencias
  - 9.1. Competencias Formativas Y De Capacitación
  - 9.2. Competencias De Liderazgo
- 10 Modelo Estratégico De Desarrollo Integral Del Talento Humano Con Enfoque De Competencias
  - 10.1. Selección y Vinculación
  - 10.2. Inducción y Re inducción
  - 10.3. Plan De Desarrollo Institucional
  - 10.4. Plan Institucional De Capacitación
  - 10.5. Guía Para La Evaluación De Competencia Y Desempeño
  - 10.6 Transformación Cultural
  - 10.7. Seguridad Y Salud En El Trabajo
- 11 Ciclo De Mejoramiento Continuo PHVA
- 12 Cuadro de procesos
- 13 Anexos

 <p><b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> NIT.900091143-9</p>	RESOLUCIONES			
	VERSION	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	6.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058

**RESOLUCIÓN No. 140**  
(19 de abril de 2018)

*Por medio de la cual se modifica la Resolución 2998 del 20 de diciembre de 2011 expedida por la Gerencia de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE.*

*La Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, en uso de sus atribuciones legales y en especial a las conferidas por el acuerdo 004 del 12 de Febrero del 2006 del Concejo Municipal<sup>1</sup> y el Decreto 530 del 30 de septiembre de 2016 de la Alcaldía Municipal<sup>2</sup>, y*

**CONSIDERANDO:**

Que mediante la ley 87 de 1993 se establecen las normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.

Que mediante Decreto 2145 de 1999 se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de las Entidades y Organismos de la Administración Pública del Orden Nacional y Territorial y se dictan otras disposiciones.

Que mediante Ley 872 de 2001 se crea el Sistema de Gestión de Calidad como una herramienta de gestión sistemática y transparente que permita dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades y agentes obligados, la cual estará enmarcada en los planes estratégicos y desarrollo de tales entidades.

Que mediante el Decreto 1599 de 2005 se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Que mediante resolución interna No. 0673 del 2 de octubre de 2006, la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE adoptó el Modelo Estándar de Control Interno y la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública. Dentro del MECI se considera el componente de información, se incluye la gestión documental y control de documentos.

Que mediante decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, se modificó 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.

"Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece que se deben integrar los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad y este Sistema único se debe articular con el Sistema de Control Interno; en este sentido el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG surge como el mecanismo que facilitará dicha integración y articulación"<sup>3</sup>.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión define la política de gestión documental como un conjunto de acciones en materia de gestión documental, guiadas por directrices e instrumentos estratégicos, que comprenden entre otros aspectos, la formulación de la política archivística, la planeación estratégica de la gestión documental y la administración de archivos, el control, la evaluación y seguimiento, en la definición y articulación de los lineamientos e instrumentos en esta materia<sup>4</sup>.

Que es indispensable actualizar, definir y adoptar al interior de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE los lineamientos básicos para la normalización y estandarización

<sup>1</sup> Por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE

<sup>2</sup> Por medio del cual se posesiona el Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE.

<sup>3</sup> CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG: conceptos generales MIPG. Bogotá, 2017. 7 p.

<sup>4</sup> CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG: política de gestión documental. Bogotá, 2017. 68 p.

VERSION	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058

de la documentación generada, a través de la aplicación de disposiciones a la información y elaboración documental. Estos lineamientos pueden consolidarse en una guía.

En mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

- ARTÍCULO PRIMERO.-** Modificar la Resolución 2998 del 20 de diciembre de 2011 por medio de la cual se aprobó y adoptó el Manual de Estandarización Documental versión 1.0 de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE'
- ARTÍCULO SEGUNDO.-** Aprobar y adoptar el Manual, que en adelante se llamará Protocolo de Estandarización Documental de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE versión 6.0, el cual se anexa a la presente resolución y forma parte consecutiva de la misma.
- ARTÍCULO TERCERO.-** Aprobar y actualizar a versión 6.0 todos los documentos que se hayan generado a partir del 03 de abril de 2018 y que se formalizan con la ejecutoria de esta resolución.
- ARTÍCULO CUARTO.-** El protocolo de Estandarización Documental Versión 6.0, y los listados maestros en medio físico original estarán archivados en la Oficina Asesora de Planeación y copias físicas y/o magnéticas de los mismos deberán estar disponibles como medio de consulta en todas las jefaturas de área y/o dependencia.
- ARTÍCULO QUINTO.-** Las revisiones, modificaciones y actualización al protocolo de Estandarización Documental y a los listados maestros solo podrán ser adoptadas previa revisión y análisis de las circunstancias que lo justifiquen, el soporte de la información requerida y la presentación a Gerencia estará a cargo de la Oficina Asesora de Planeación.
- ARTÍCULO SEXTO.-** La presente resolución rige a partir de su fecha de expedición.


**COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en San Juan de Pasto, a los diecinueve (19) días del mes de abril del año dos mil dieciocho (2018).

  
ANA BELÉN ARTEAGA TORRES  
Gerente.

Proyectó: *Edgardo Romo Genoy*, profesional universitario Planeación.  
*Milton Moncayo Riascos*, profesional universitario Planeación.


Revisó: *Carlos Arturo Cuellar de los Ríos*, Jefe Oficina Asesora Jurídica.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	6

## CONTROL DE CAMBIOS

**E:** Elaboración del Documento  
**M:** Modificación del Documento  
**X:** Eliminación del Documento

VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACIÓN DE CAMBIOS					ACTO ADMINISTRATIVO O DE ADOPCIÓN
		E	M	X	ACTIVIDADES O JUSTIFICACIÓN	ELABORÓ /ACTUALIZÓ	
6.0	Elaboración del Modelo de Desarrollo Integral del Talento Humano con enfoque en competencias y liderazgo			X	Se actualiza el documento en cumplimiento a lo establecido en el Protocolo de Estandarización Documental versión 6.0	Equipo Talento Humano	Resolución 140 del 19 de Abril de 2018

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	<b>FORMULACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>VERSION</b>	<b>PAG</b>
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	7


## INTRODUCCIÓN

La política, del latín políticus, y éste del griego antiguo politikós, que significa «de, para o relacionado con los ciudadanos», es el proceso de tomar decisiones que se aplican a todos los miembros de un grupo; constituye una rama de las ciencias sociales que se ocupa de la actividad en virtud de la cual una sociedad libre, compuesta por personas libres, resuelve los problemas que le plantea su convivencia colectiva. Es un quehacer ordenado al bien común.

En lo referente a la Política de Desarrollo Integral del Talento Humano en Pasto Salud ESE, es la herramienta que tiene como propósito la alineación de las estrategias de la organización consignadas en los planes y proyectos del área de talento humano que tienen como propósito el desarrollo integral de las personas que laboran para la entidad, tanto para alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales como el bienestar y calidad de vida laboral de sus colaboradores.

**POLITICA DE TALENTO HUMANO:** Pasto Salud E.S.E. reconoce al Talento Humano como factor fundamental para el crecimiento y la transformación cultural de la institución, por lo tanto, con el fin de avanzar en su desarrollo integral, asume el compromiso de implementar estrategias que permitan mejorar sus competencias y desempeño en relación con los propósitos empresariales, hacerlos partícipes y empoderarlos en decisiones y acciones como preparación para asumir las responsabilidades asignadas, mantener una comunicación y dialogo permanente, generar acciones para mantener y mejorar su bienestar y calidad de vida, siempre respondiendo a sus necesidades individuales y organizacionales *(Plan de Desarrollo Institucional 2017-2020)*

Hacen parte del presente documento también los siguientes: Manual de Funciones, Plan de Desarrollo Institucional, Plan Institucional de Capacitación con sus ejes temáticos, los procesos de transformación cultural y bienestar social, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, y los Estándares de Acreditación de Gerencia del talento Humano.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	8


## 1. JUSTIFICACION

Las nuevas políticas de modernización del Estado, buscan generar un cambio en el fortalecimiento institucional y modernización de la administración pública, donde no sólo se dé cumplimiento a la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, es también un mandato de la Constitución (Capítulo 2 del Título V). Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas. El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental en el cual se deben enfocar los esfuerzos de la administración. Por lo anterior Pasto Salud ESE debe encaminar sus acciones para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, para generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional.

Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos relacionados con la administración de personal, se elabora la presente Política de Desarrollo Integral del Talento Humano en Pasto Salud ESE, la cual tiene la intención de coadyuvar al fortalecimiento de las actuaciones de la institución, específicamente en lo referido a selección, vinculación, inducción, capacitación y evaluación, desarrollo humano y liderazgo, el mejoramiento del clima laboral y el proporcionar espacios laborales confortables y seguros.



	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	9

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las actuaciones de la organización, específicamente en lo referente al cuidado y desarrollo de su talento humano, en una línea vital que abarca desde su selección misma, ingreso y evolución ulterior; encaminada al logro de las metas institucionales, el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo, las condiciones laborales y el clima organizacional, así como el incremento del valor agregado en cada persona en sus potenciales del ser, saber y hacer, característico de un enfoque de desarrollo de competencias inherente a los objetivos de la institución.


### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir eficazmente al cumplimiento del objetivo estratégico de base en el Plan Institucional de Desarrollo 2017-2020:


*“APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO: Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.”*

### FACTORES CRITICOS DE EXITO



	MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	10

- Cerrar las brechas evidenciadas entre el desempeño laboral y las competencias requeridas en el desempeño del cargo.
- Fortalecer los conocimientos, habilidades, principios y valores del talento humano al servicio de Pasto Salud ESE, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida laboral, así como al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos, aportando al éxito de la organización.
- Integrar los procesos de selección, vinculación, inducción, re inducción y evaluación de competencias y desempeño en la política integral de desarrollo del talento humano para fortalecer el mejoramiento continuo y la toma de decisiones con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas de la entidad.
- Estructurar una acción conjunta entre empleador y servidores, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de seguridad y salud, además un apropiado cuidado personal de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Desarrollar una estrategia integral de transformación cultural y mejoramiento del clima organizacional, el bienestar social y la calidad de vida.
- Impulsar la actualización y vigencia de las Políticas de Estímulos e Incentivos, Prevención del Maltrato, y Preparación para la Jubilación y Retiro Laboral

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	<b>FORMULACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>VERSION</b>	<b>PAG</b>
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	11

### **3. GENERALIDADES DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E.**

#### **3.1 IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD ESE  
NIT: 900091143-9

Institución Prestadora de Servicios de Salud Servicios de salud de primer nivel de complejidad

#### **3.2 CREACIÓN DE LA EMPRESA**

Acuerdo No. 004 del 13 de Febrero de 2006 expedido por el Concejo Municipal de Pasto. Por medio del cual se crea la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE. Es una entidad pública descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa. Creada en el Municipio de Pasto conforme a la Ley y hace parte del Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen jurídico previsto por el artículo 194 y siguientes de la Ley 100 de 1993 y disposiciones que la reglamenten, modifiquen o sustituyan

#### **3.3 LOCALIZACIÓN**


La Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE se encuentra ubicada en el Municipio de Pasto, con IPS en la zona urbana y rural.

#### **3.4 ORGANIZACIÓN**

Pasto Salud ESE cuenta con una red de veintitrés (22) IPS organizadas en cuatro redes o zonas según su localización geográfica en el Municipio de Pasto. Red Norte, Red Sur, Red Oriente, Red Occidente.


#### **3.5 MARCO LEGAL**

- Ley 1801 del 29 de julio de 2016. Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.
- Acuerdo 816 de 2016. Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano Talento Humano
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	12

-Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos Plan Institucional de Capacitación

-Ley 1801 del 29 de julio de 2016 Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia Vinculación


	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	13

#### 4. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Partiendo de las necesidades del Talento Humano: participación en los procesos de la organización, capacitación y formación continuada, estabilidad y remuneración, respeto, seguridad, desarrollo y crecimiento, disponibilidad de sistemas que garanticen información fidedigna y oportuna para la toma de decisiones. Se dispone en el Plan de Desarrollo Institucional de unas metas estratégicas, entre las cuales existe una de competencia exclusiva de Talento humano, la cual se describe a continuación:

Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.				
<b>META ESTRATEGICA / OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Mejorar en un 5% las competencias del talento humano con énfasis en habilidades y destrezas.	1.25%	1.25%	1.25%	1.25%
Alcanzar un cumplimiento del 90% en los procesos de capacitación y entrenamiento que se formulen en cada una de las vigencias	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%
Lograr un 90% de satisfacción del cliente interno, frente a las políticas institucionales de desarrollo de talento humano.	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%	Mayor o igual 90%
Determinar e implementar un proceso para la vinculación del talento humano.	Estudio de factibilidad	Según resultado de estudio	Según resultado de estudio	Según resultado de estudio

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional


	MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	14

## 5. PROCESOS GENERALES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano depende directamente del Despacho de Secretaría General; tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales. Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

- **Proceso de Administración de Personal:** Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad
- **Proceso de Fortalecimiento de Competencias:** tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de Pato Salud ESE, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo
- **Proceso de Bienestar e Incentivos:** proporciona programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.
- **Proceso de Evaluación del Desempeño:** evalúa el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.
- **Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo:** promueve y mantiene 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 trabajadores.
- **Proceso de transformación cultural y mejoramiento del clima organizacional:** tiene como objetivo promover procesos de transformación cultural y mejoramiento del clima organizacional a través de la generación de espacios de sensibilización y fortalecimiento del talento humano, basados en el afecto, la ética y los principios y valores institucionales, enmarcados en un enfoque de desarrollo personal y liderazgo.


	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	<b>FORMULACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>VERSION</b>	<b>PAG</b>
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	15

## 6. APROXIMACIÓN ESTRATÉGICA A UN MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO

Con el propósito de articular los procesos de gestión del talento humano se definen tres estrategias globales e interactuantes de desarrollo integral del talento humano en Pasto Salud ESE:

- a. **Estrategia de Fortalecimiento de las Competencias:** abarca todos los procesos relacionados con la selección y vinculación, inducción y re inducción, plan institucional de capacitación y evaluación de desempeño laboral.
- b. **Estrategia de Transformación Cultural:** incluye los procesos de bienestar social, mejoramiento del clima organizacional, apropiación de la misión, visión, valores y principios institucionales, y la actualización y aplicación de las políticas de prevención del maltrato, de estímulos e incentivos, y de preparación para la jubilación y el retiro laboral
- c. **Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** contempla los procesos relativos a estilos de vida saludable, seguridad en los ambientes de trabajo, y prevención de la enfermedad profesional.



	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	16

## 7. ENFOQUE DE COMPETENCIAS

**a. Competencias formativas y de capacitación:** las clásicas tres dimensiones de construcción del ser humano y sus procesos

- **Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia, disciplina personal, liderazgo, proyecto de vida, desarrollo humano, autoestima, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y su desempeño superior en las organizaciones.

- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, datos e información que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

- **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, con las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.


**b. Competencias de liderazgo:** El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que precede, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización.

Un modelo de competencias basado en liderazgo define el mapa cultural que contempla los estados de ánimo que se desea en la organización, los rasgos personales dentro de la organización, valores y principios Institucionales, y los comportamientos culturales para llegar de esta manera a la Visión de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, como se observa en la siguiente Imagen:







 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT.900091143-9</small>	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO          CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	19

Social del Estado Pasto Salud E.S.E, funciones principales, con el fin de proporcionar un conocimiento integral de la entidad, lo cual permite su utilización como texto normativo de consulta para información y orientación de los servidores de la E.S.E Pasto Salud.

**8.2 INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN:** El programa de inducción y re inducción tiene como objetivo desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios de la Entidad, desde su vinculación, facilitándole y fortaleciendo su integración a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el aprendizaje, así como el desarrollo individual y organizacional. De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

**8.2.1 Inducción institucional:** se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera presencial. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de planta que ingresan a Pasto Salud ESE.


**8.2.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo:** está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, e interiorizar el manual de ética y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción.

**8.2.3 Responsables:** las actividades de inducción serán organizadas y/o ejecutadas por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la institución.

**8.2.4 Re inducción Institucional:** el programa de re inducción está dirigido a actualizar a los servidores en relación con las políticas de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios de Pasto Salud ESE.

**8.3 PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL:** Este documento consolida el direccionamiento estratégico, misión, visión, valores institucionales, objetivos, políticas y metas que guiarán las acciones del día a día, en este periodo de gestión, entre el año 2017 y 2020, articulado al cumplimiento del Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero.

- **MISIÓN.** “La Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE presta servicios de baja complejidad con un equipo humano, comprometido y proactivo a través de procesos seguros, humanizados, eficientes y con calidad, enmarcados en un actuar ético que responde a las necesidades y expectativas de los diferentes grupos de interés, articulado con el plan decenal de salud pública, la política de atención integral en salud y el Plan de Desarrollo Municipal”.
- **VISIÓN.** “En el año 2020, Pasto Salud ESE será reconocida por la calidad, seguridad, humanización, efectividad, eficiencia y transparencia en los servicios que presta, lo cual se alcanzará con la participación y liderazgo del Talento

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	20

Humano, con enfoque de responsabilidad social empresarial, generando beneficios tangibles para todos nuestros grupos de interés”.

**- VALORES INSTITUCIONALES.**

**HONESTIDAD – TRANSPARENCIA:**

Actuar en forma honesta es apegarse a la verdad, transparencia e integridad moral, dejando de lado los intereses personales. Este valor humano significa que una persona honesta no sólo se respeta a sí misma sino también a sus semejantes.

Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Así, esta cualidad no sólo tiene que ver con la relación de un individuo con otro u otros o con el mundo, sino que también puede decirse que un sujeto es honesto consigo mismo cuando tiene un grado de autoconciencia significativo y es coherente con lo que piensa.

Las personas que conformamos la empresa Pasto Salud ESE, trabajaremos día a día por ser honestos, para formar una organización transparente. Lo contrario de la honestidad sería la deshonestidad, una práctica que comúnmente es repudiada en las sociedades contemporáneas, ya que se la asocia con la falsedad, la corrupción, el delito y a falta de ética.

**INTEGRIDAD**

Se reconoce como una cualidad ética y moral que permite a las personas actuar correctamente en cada aspecto de la vida, es decir hacer todo aquello que es benéfico para sí mismo, sin afectar los intereses de las demás personas.


Actuar con integridad permite a las personas desarrollarse en sí mismo, en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

Las personas que conformamos la empresa Pasto Salud ESE, propenderemos siempre por avanzar con integridad y equilibrio hacia el desarrollo como seres humanos, como miembros de una familia, de una organización y de la sociedad.

**JUSTICIA**

La justicia es la virtud que nos permite actuar bajo la práctica de la verdad, reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Ser justos en sí mismos y con los demás, implica reconocer las buenas acciones o al contrario repudiar los comportamientos que causan daño individual o colectivo.

La justicia en Pasto Salud ESE, parte de la reflexión propia de cada persona, para reconocer las acciones ejemplares o las que se deben corregir, a partir de ahí podemos impartir justicia como empresa protectora de los derechos de los usuarios y demás grupos de interés.

	MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	21

## PERSEVERANCIA

La perseverancia permite mantenerse **constante y firme** en los propósitos fijados, y se sostiene mediante la motivación, entendida como el impulso necesario de emprender las acciones cuantas veces se requiera para avanzar a pesar de las dificultades y las circunstancias adversas.

Para alcanzar el logro de los propósitos institucionales compartidos por el personal de Pasto Salud ESE, se destaca la perseverancia como compromiso de esfuerzo individual y de equipo, que viviendo y actuando con coherencia el día a día nos permita alcanzar los propósitos futuros.

## LEALTAD

La lealtad corresponde a un sentimiento de fidelidad y respeto, hacia otras personas e instituciones con quienes nos identificamos. La lealtad requiere un alto sentido de compromiso y ello permite ser constante y cumpliendo de su palabra.

Para fortalecer y aplicar el valor de la lealtad, como Talento Humano de Pasto Salud ESE nos comprometemos a corresponder con respeto y fidelidad hacia los demás, permitiendo avanzar hacia el sentido de pertenencia y compromiso consiente con la organización, aún frente a circunstancias cambiantes o adversas

## RESPECTO – TOLERANCIA

“La palabra **respeto** proviene del latín *respectus* y significa “**atención**” o “**consideración**”. El respeto es un valor que permite que el **hombre** pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los demás y sus **derechos**.


El respeto está ligado a la tolerancia como una disposición para admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia.

En este sentido en Pasto Salud ESE, como personas y prestadores de servicios de salud, inculcaremos el respeto y la tolerancia, bajo la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa, siempre que no se atenten contra los derechos fundamentales de las personas.

## TRABAJO EN EQUIPO

Trabajar en equipo es coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado; necesariamente exige solidaridad, vocación de servicio, equidad, autonomía, respeto, responsabilidad, participación, diálogo, concertación y autodesarrollo.

El trabajo en equipo se considera un valor esencial para la humanización de la organización, a través del cual se transforma la responsabilidad personal en responsabilidad compartida, el aprendizaje individual resulta del colectivo e institucional, y se facilita la búsqueda conjunta de soluciones y la superación mancomunada de los

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	22

obstáculos.

En Pasto Salud ESE, nos comprometemos a fortalecer la dinámica del trabajo en equipo y liderazgo colectivo, aplicando en conjunto los valores institucionales, enfocados a mejorar la prestación de los servicios de salud y la eficiencia empresarial.

## SENSIBILIDAD SOCIAL

La sensibilidad social, corresponde al compromiso y voluntad para velar por el pleno respeto a los derechos y bienestar de la comunidad. Requiere una actitud individual y empresarial consiente y perceptiva a los problemas de las personas y la sociedad, transformando una obligación en un compromiso de humanidad.

La sensibilidad social se considera un valor institucional en Pasto Salud ESE, el cual nos permite adoptar de manera pro activa estrategias y procesos encaminados a mejorar de manera solidaria las condiciones de vida de quienes nos rodean y de la sociedad, a través de la prestación de servicios de salud que resalten la dignidad humana.

## DISCIPLINA

La disciplina es la capacidad personal de actuar ordenada y perseverantemente para conseguir los objetivos deseados, soportando las dificultades o incomodidad que podría ocasionar. La base para adquirir este valor es la auto exigencia de esfuerzos "extra" para hacer las cosas de la mejor manera, reconociendo responsablemente los deberes propios como persona y como parte de una institución.

En Pasto Salud ESE, se identifica la disciplina, como la capacidad que en el tiempo nos permite agregar valor a los resultados personales e institucionales, superando las adversidades del día a día.


## - OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

**APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO:** Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.

**PROCESOS INTERNOS:** Mejorar continuamente los procesos de direccionamiento, gerencia, atención al cliente asistencial y de apoyo administrativo, mediante la implementación de procesos de mejoramiento de la calidad y asumiéndolos resultados de autoevaluaciones periódicas.

**USUARIOS Y GRUPOS DE INTERÉS:** Mejorar la satisfacción y lealtad de la población usuaria, a través de procesos institucionales que respondan a sus necesidades y expectativas.

**PERSPECTIVA FINANCIERA:** Generar auto sostenibilidad financiera en la organización, dando cumplimiento a los compromisos establecidos en el Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero maximizando la productividad y garantizando el uso eficiente de los recursos.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	23

#### **8.4 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:**

Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales según (SER, SABER y HACER) como un esquema de enseñanza y de aprendizaje, en y para lograr resultados laborales en sincronía con el desarrollo de competencias de liderazgo. Por lo tanto, buscará constructivismo planteando que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior.

En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprehender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar y de elaborar síntesis; este plan propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

El diagnóstico de las necesidades de capacitación es una etapa fundamental del plan, que permite orientar su estructuración y desarrollo para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos de la institución.


En general para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación, usualmente se parte de fuentes de información básicas como la identificación de brechas, los resultados de la evaluación del desempeño de personas, planes y programas, así como la apreciación directa de las personas.

Producto del diagnóstico de las necesidades de capacitación se identificarán y se priorizarán las necesidades, agrupándose de acuerdo a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, el mismo que está orientado a fortalecer la gestión pública colombiana mediante un proceso de mejora continua en el que se adoptan las mejores prácticas que han venido marcando la tendencia en la gestión estratégica del talento humano y el cambio de paradigmas.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación exhorta a las entidades públicas a encontrar mecanismos de respuesta flexibles y de alta eficiencia para atender las demandas sociales, aumentar los niveles de calidad en la provisión de bienes y servicios y consolidar espacios de participación ciudadana. Para que todo lo anterior genere un cambio de paradigmas es vital que todos los servidores públicos tengan interiorizados los conceptos que permitan generar este cambio.

La apuesta estratégica de este plan radica en establecer los enfoques, organizados en ejes temáticos priorizados que son el punto de partida para los esquemas de formación y capacitación durante la vigencia del plan.

Los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son:

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	24

#### 8.4.1 Eje temático I: Gestión del conocimiento en las entidades públicas.

Este eje temático propende por el diseño de procesos de aprendizaje organizacional enfocado a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo

#### 8.4.2 Eje temático II: Formación y capacitación para la creación de valor público.

La creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento de las personas, está familiarizada de manera íntima con las competencias laborales que deben definirse en todo sistema de empleo. Así, las conductas finalmente dependen de dos variables que las políticas de talento humano deben activar:

- 1) La posesión de las competencias necesarias para un adecuado desempeño en el rol asignado, y
- 2) Un grado de voluntad que garantice el esfuerzo necesario.


#### 8.4.3 Eje temático III: Gobernanza para la paz

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones. Así, se generarán escenarios de gobernanza orientada a la construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país

Por lo anterior, la identificación de necesidades de capacitación se seleccionó a través del modelo de gestión de competencias:

Competencia	Eje temático	Definición/Habilidad
Saber, Hacer	<b>Eje Temático I: Gestión del conocimiento:</b> Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.
Saber, Hacer	<b>Eje Temático I: Gestión del conocimiento:</b> Apropiación del conocimiento	Interiorizar el conocimiento reflejado en las actividades diaria que al mismo tiempo puedan replicarse al equipo de trabajo
Ser, Saber, Hacer	<b>Eje Temático II: Creación de valor público:</b> Humanización Gestión de la tecnología Gestión del riesgo Seguridad del paciente	Aplicar el conocimiento en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral. Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.



	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	25


Competencia	Eje temático	Definición/Habilidad
		Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.
Ser	<b>Eje Temático II: Creación de valor público:</b> Desarrollo humano, personal y liderazgo	Dirigir e implicar a las personas, tomando decisiones responsables, para conseguir los objetivos comunes de la organización y asumiendo las responsabilidades y los riesgos. Asumir el rol de orientar y guiar a un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la Efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.
Saber, Hacer	<b>Eje Temático III: Gobernanza para la paz:</b> Orientación al usuario	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.

## 8.5 GUÍA PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIA Y DESEMPEÑO:

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de la planta global, en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

La evaluación del desempeño laboral como herramienta de gestión, debe ejecutarse de acuerdo con los principios de cumplimiento, evaluación y promoción de lo público y los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito, que rigen la función pública, así como en las evidencias objetivas del desempeño del empleado público.

Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el periodo evaluado y apreciado dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	MO-DTH	6.0	26


## 8.6. TRANSFORMACIÓN CULTURAL:

Constituye la respuesta de la organización para avanzar en la transformación e innovación cultural que auspicie mejoras significativas en el clima laboral y la calidad de vida de sus miembros, como una estrategia interna para optimizar su productividad y el logro de los objetivos institucionales en los que destaca la acreditación de los estándares de salud. Incluye los procesos de mejoramiento del Clima Organizacional, Bienestar Social y la actualización y aplicación de las Políticas de Estímulos e Incentivos, Prevención del Maltrato y Preparación para la Jubilación y Retiro Laboral, así como la interiorización de los grandes propósitos institucionales; Visión, Misión, Principios y Valores, y Objetivos Estratégicos.

**MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:** es un asunto de la mayor importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan mejorar su productividad y el servicio ofrecido por medio de estrategias internas. El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en ella, las percepciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización; pero involucra además aspectos que se sobrepone mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, políticas, metas operacionales, reglamentos internos, ambientes físicos y otros factores que pueden denominarse estructurales y que se expresan en variables institucionales como: objetivos motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación; además de las actitudes propiamente dichas de las personas integrantes de la organización, sus sistemas de valores y formas de comportamiento social

**BIENESTAR SOCIAL:** El Plan de Bienestar Social se enmarca en los lineamientos normativos del Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 70 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la ley, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento la calidad de vida laboral mediante la apertura de espacios para la recreación, deporte y la cultura. Mejorando las condiciones del clima laboral, impulsando procesos de participación e integración del trabajador con su entorno y el de sus compañeros, fomentando la creatividad y el desarrollo cultural. Involucrando a la familia del trabajador mediante la realización de actividades integradoras, que conlleven a la generación de actitudes favorables frente al desarrollo de los objetivos personales y profesionales del trabajador. Desarrollando jornadas recreativas y deportivas para el fomento de la salud de los servidores públicos de la organización, fomentando estilos de vida saludable y la prevención del riesgo psicosocial.

**POLÍTICA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	27


reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la empresa.

**POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Pasto Salud ESE, reconoce al talento humano como factor fundamental en la prestación de servicios de salud, asume la implementación de acciones de mejora continua en los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento a la normatividad legal vigente para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, se compromete en el desarrollo de una cultura proactiva, mediante la divulgación de los riesgos prioritarios, manejo, monitoreo y evaluación de los mismos en beneficio de la calidad, humanización y seguridad en nuestros servicios. Para el cumplimiento de la política la Empresa se propone:

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL MALTRATO:** La Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE en concordancia con la política de Humanización reconoce como un derecho de todos, el gozar de un entorno social y labora en armonía y rechaza cualquier forma de maltrato, discriminación de raza, sexo, creencias políticas y religiosas entre sus trabajadores, del trabajador hacia el paciente y del paciente hacia el trabajador, por lo tanto se compromete a desarrollar una cultura preventiva en el lugar de trabajo encaminada a resaltar el aspecto humano; sustentados en la dignidad, la cooperación y el respeto mutuo.

### **8.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

Pasto Salud ESE, reconoce al talento humano como factor fundamental en la prestación de servicios de salud, asume la implementación de acciones de mejora continua en los procesos y procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento a la normatividad legal vigente para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, se compromete en el desarrollo de una cultura proactiva, mediante la divulgación de los riesgos prioritarios, manejo, monitoreo y evaluación de los mismos en beneficio de la calidad, humanización y seguridad en nuestros servicios.

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	<b>FORMULACION</b>	<b>CODIGO</b>	<b>VERSION</b>	<b>PAG</b>
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	28

## 9. CICLO DE MEJORAMIENTO CONTINUO PHVA

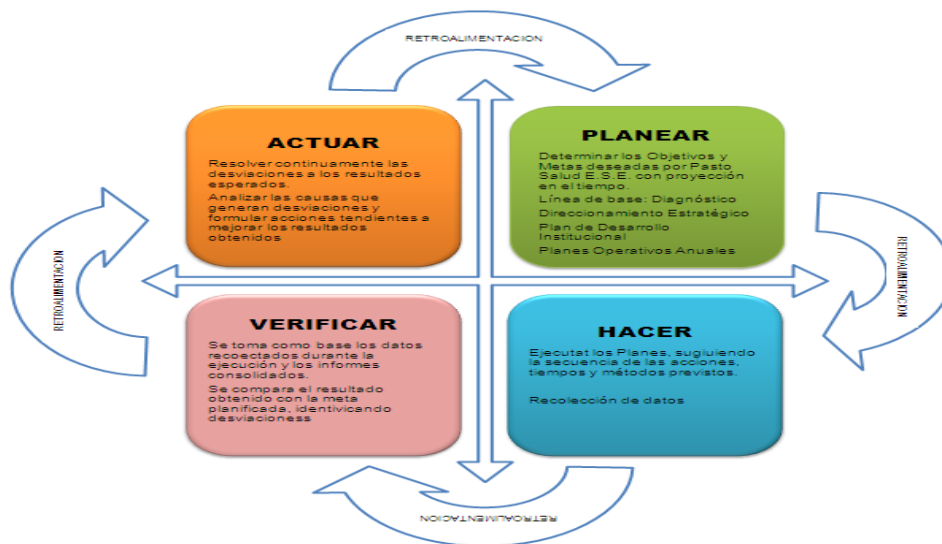
Al direccionamiento estratégico se aplica el ciclo PHVA como ciclo de mejora continua que permite que los lineamientos se ejecuten y renueven según sea necesario. El ciclo PHVA se fundamenta en actuar sobre el proceso, resolviendo continuamente las desviaciones a los resultados esperados.


En la etapa de **Planear (P)**, contando con información real de diagnóstico de la entidad se establecen un futuro deseado, incluyendo objetivos estratégicos, metas, métodos, tiempo o plazo y las responsabilidades. La Planeación abarca desde la definición del direccionamiento estratégico el cual se desagrega hasta el nivel de planes operativos ejecutables.

La etapa de **Hacer (H)**, corresponde a la ejecución de los planes operativos orientados a la consecución de los objetivos estratégicos y a la visión o futuro deseado para la Pasto Salud ESE. En la etapa de hacer es fundamental la recolección de datos para la verificación del proceso. En esta etapa es esencial el entrenamiento en el trabajo resultante de la fase de planeación.

El seguimiento a la gestión y control hacen parte de la etapa de **Verificar (V)**, donde tomando como base los datos recolectados durante la ejecución y los informes consolidados se compara el resultado obtenido con la meta planificada, identificando desviaciones.

Con el fin de tomar medidas frente a los resultados obtenidos, sobreviene la etapa de **Actuar(A)**, donde es necesario analizar las causas que generan las desviaciones y formular acciones tendientes a prevenir, corregir o mejorar los resultados obtenidos. En el análisis realizado en esta etapa se puede detectar la necesidad de revisar y reformular las metas u objetivos estratégicos, incluso la visión. Todas las decisiones tomadas en la etapa de Actuar deben estar soportadas y justificadas en actas.




	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	29

## ANEXOS

Se consideran anexos a esta política los siguientes documentos:

- Cuadro de Procesos
- Plan de Desarrollo Institucional
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación
- Estrategia de transformación Cultural y Mejoramiento del Clima Organizacional “Yo estoy Contigo”
- Plan de Bienestar Social
- Manual Específico de Funciones y Competencia
- Guía para la Evaluación de Competencia y Desempeño:

Fin del documento

	<b>MODELO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LIDERAZGO</b>			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	MO-DTH	6.0	30

ELABORADO POR.

EQUIPO TALENTO HUMANO

REVISADO POR.

CRISTINA CEBALL6S MELODELGADO  
Secretaria general

APROBADO POR.

ANA BELEN ARTEAGA TORRES  
Gerente