

RESOLUCIÓN No. 342

(30 DIC 2013)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO (PEGITH) PARA EL PERÍODO 2013-2016"

LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO "HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA"

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, Acuerdo 04 de 2013 de la Junta Directiva de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA y

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución de 1991, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad estipula en su artículo 54 "Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes los requieran", dentro de los derechos de garantía a una efectiva capacitación.
2. Que el artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece que: "el Sistema de Estímulos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales".
3. Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que: " los programas de bienestar social deben organizarse a partir de iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
4. Que el párrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que: "tendrán derecho beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y su familias".
5. Que mediante el Decreto ley 1567 de 1998 se estableció el Sistema Nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción.
6. Que el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación como: " el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación" y, al referirse a la educación formal, señala: "que ésta no se incluiría dentro de los procesos definidos como capacitación, sino que hará parte de los programas de Bienestar social e Incentivos y se regirá por las normas que regulen el sistema de estímulos".
7. Que el citado Decreto igualmente establece el sistema de estímulos, con el fin de elevar los niveles de eficacia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales;
8. Que el Título VI – Capitulo I de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 contempla lo relativo a la capacitación de los empleados públicos, indicando que la misma esta orientada al desarrollo



- de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional para que sea posibilitado el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
9. Que los organismos de la administración pública, como ejecutores del sistema de capacitación y estímulos están obligados a diseñar los planes anuales de capacitación y estímulos, así como destinar los recursos financieros, físicos y humanos necesarios y administrarlos con eficiencia y transparencia.
 10. Que es necesario determinar las necesidades de capacitación, las modalidades, los recursos para financiar los programas y definir los criterios para que los funcionarios de la Entidad se beneficien en forma integral de los programas de capacitación y así mismo, se comprometan con los objetivos de la Entidad.
 11. Que por su parte, el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, señala que "...tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así mismo como los de libre nombramiento y remoción...", conforme a los planes orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los noveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
 12. Que de conformidad con el artículo 33 del Decreto 1567 de 1998, las entidades del orden nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: traslados, encargos, comisiones, beca para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que sean establecidos por el Gobierno Nacional.
 13. Que el artículo 75 del Decreto 1227 de 2005, concordante con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 señala que con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas:
 - 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - 75.3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
 14. Que el artículo 17 de la ley 909 de 2004, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos humanos que tengan el siguiente alcance:
 - a). Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
 - b). Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
 - c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
 15. Que mediante acuerdo No. 011 del 21 de diciembre de 2012, se aprobó la Plataforma Estratégica de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, para el período 2012-2016.
 16. Que mediante acuerdo No. 004 del 26 de febrero de 2013, la Junta Directiva de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, aprueba el Plan de Desarrollo para el período 2013-2016,



3 4 2
3 0 DIC 2013

"CONSTRUYENDO CAMINO A LA EXCELENCIA", en el cual está contenido el Programa de Gestión Integral del Talento Humano (PEGITH).

17. Que se hace necesario consolidar en un documento la estructura y ejes temáticos de los planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos, Inducción, Re-inducción, Clima Laboral y Preparación para el retiro.

En merito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Adóptese el Programas de Gestion Integral del Talento Humano (PEGITH) para el período 2013-2016 en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa, enmarcados en el presente documento, de acuerdo a lo establecido en la política de consolidación Gerencial y Organizacional basada en el Talento Humano, del Plan de Desarrollo 2013-2016 "Construyendo Camino a la Excelencia".

ARTICULO 2: Los proyectos que enmarcan la Administración del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Rafael de Tunja, se encuentran dentro de los procesos de Planeación, Selección, Inducción y Re-inducción, Desarrollo y Capacitación, Evaluación del Desempeño, Estímulos y Bienestar Social, Clima Laboral y Preparación para el Retiro, persiguiendo objetivos institucionales que busca consolidar la Estructura Organizacional flexible, con un talento Humano como piedra angular de todos los procesos, buscando su pertinencia y pertenencia hacia la Institución.

El Programa de Gestión Integral del Talento Humano pretende servidores competentes, altamente capacitados, motivados, comprometidos responsables, con valores y direccionados a metas concretas en busca de los objetivos Institucionales, propiciando el desarrollo integral de los colaboradores que generen ventajas competitivas, incentivando una capacitación permanente del personal en todos los niveles, hacia la calidad, reconocidos por su calidez, humanización y excelente nivel de servicio al paciente y su familia.

PARAGRAFO. Los proyectos del Programa de Gestion Integral del talento Humano (PEGITH), en concordancia con el Plan de Desarrollo 2013-2016, se convierten en planes de acción para el área de Talento Humano, así:

CAPITULO I

PLANEACION DEL TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 3 º: DEFINICION DE PLANEACION: La Planeación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan y suplen sus necesidades de personal y definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.

ARTÍCULO 4 º: OBJETIVOS DE LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Los objetivos básicos de la planeación de recursos humanos son:

- Optimizar el factor humano de la empresa.
- Desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras de la empresa.



- Motivar al factor humano de la entidad
- Mejorar el clima laboral
- Contribuir a maximizar el beneficio de la E.S.E

ARTÍCULO 5º: PLANEACION CUALITATIVA. Reúne aspectos como formación básica, análisis de puesto de trabajo, experiencia necesaria, cualidades de la persona encargada de la actividad, exigencias de cada puesto de trabajo en particular. La planeación cualitativa en la E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA se define a través de los siguientes instrumentos:

1. **MANUAL DE FUNCIONES.** Mediante el Manual de funciones Resolución No. 077 de 2006 y sus modificatorios, establecido por la E.S.E, y en concordancia con el Decreto 2539 de 2005, las necesidades cualitativas del personal de planta se traducen en competencias laborales, que se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
2. **MANUAL DE ACTIVIDADES.** Mediante el Manual de actividades Cod. SAF-TH-F-14, se definen las necesidades cualitativas del personal vinculado a la E.S.E a través de otras formas de contratación diferente al personal de planta.

PARAGRAFO. Estos manuales están sujetos a las modificaciones y actualizaciones a que haya lugar teniendo en cuenta los cambios organizacionales o normativos.

ARTÍCULO 6 º: PLANEACIÓN CUANTITATIVA. Determina el número de personas necesarias para atender las necesidades presentes y futuras de la entidad en concordancia con el Plan Estratégico Institucional. La planeación cuantitativa en la E.S.E. HOSPITAL SN RAFAEL DE TUNJA se define a través de los siguientes instrumentos:

1. **ESTUDIO DE CARGAS LABORALES.** Los estudios de cargas de trabajo se constituyen en instrumento para la gestión estratégica del talento humano en cuanto permiten planear y organizar las plantas de personal y apoyar otros procesos de toma de decisiones. Tienen viabilidad normativa para su ejecución dando cumplimiento del Artículo 54º de la Ley 489 de 1998, el artículo 46º de la Ley 909 de 2004 y los artículos 95, 96 y 97 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 1746 de 2006, establecen el marco legal por el cual se expresa que los estudios técnicos deben estar basados en evaluación de los perfiles y cargas de trabajo de los empleos. Para el desarrollo de este estudio se toma como base el instructivo "**Medición de Cargas de Trabajo por Dependencia**" del Departamento Administrativo de la Función Pública, adaptado en la institución mediante el formato SAF-TH-F-38.

La condición más importante a tener en cuenta en un estudio de cargas de trabajo es que no se miden cargos, se mide el desarrollo de actividades o tareas asociadas a los procedimientos y procesos de las diversas áreas o servicios de la institución en función del tiempo estándar de desarrollo de cada actividad o tarea (registrada en el manual de funciones, manual de actividades y los procedimientos institucionales) y la frecuencia (en un periodo de tiempo determinado: días, horas, minutos) con que se desarrolla cada actividad del procedimiento de forma permanente.

2. **MATRIZ DE PLANEACION.** Anualmente y a fin de identificar las necesidades de personal por dependencias, cada jefe de área, de manera individual o con su grupo de trabajo, debe realizar el análisis de las necesidades de personal, en términos de cantidad y calidad, para lle-



var a cabo los planes, programas y proyectos a su cargo. Este ejercicio también se puede desarrollar en el seno del comité directivo de la entidad, previa revisión de los planes, programas y proyectos de las dependencias y de los pesos asignados a cada uno dentro del plan anual de gestión. Para realizar este análisis se diligenciará la Matriz de Planeación codificada SAF-TH-F- 40 para el área administrativa y SAF-TH-F- 41 para el área asistencial.

ARTÍCULO 7º: RESPONSABLE. El jefe de recursos humanos será el responsable de coordinar la Planeación cualitativa y cuantitativa a través de los instrumentos mencionados en los artículos 4 y 5 de la presente resolución; sin embargo, debe contar con el apoyo de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área y especialmente, del jefe de la oficina Asesora de Desarrollo de Servicios.

CAPITULO II

BIENESTAR SOCIAL

DE LA DEFINICION- POLITICAS-OBJETIVOS DEL BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 8º: DEFINICIÓN. Se entiende por Bienestar Social, al conjunto de procesos dinámicos, integrales y precisos, concertados para promover el desarrollo a escala humana, recrear los valores sociales básicos para la vida en comunidad y contribuir a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, creando líneas de reflexión, esparcimiento lúdico y acción para el mejoramiento de la calidad de vida de la persona.

ARTÍCULO 9º: POLÍTICAS. Los planes correspondientes a Bienestar Social estarán orientados por las siguientes políticas generales:

1. El proceso de identificación de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas de la Entidad, la cual partirá de la acción entre ésta y los funcionarios.
2. Tendrán como eje central al funcionario, buscando que éste crezca armónicamente en sus dimensiones cognoscitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y que desarrolle sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desarrollo personal.
3. Todos los funcionarios de la E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de Bienestar Social que se adelanten en la Entidad, guardando los criterios de población beneficiaria, definidos en las normas que imparta sobre la materia el Gobierno Nacional
4. Deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Entidad, como de los funcionarios y sus familias.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, los planes institucionales de Bienestar Social, deberán guardar concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional y del presupuesto que se asigne para la correspondiente vigencia.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 10º: PROCEDIMIENTO DE BIENESTAR. La Entidad dispone de un procedimiento SAF-TH-PR-04 PLAN DE BIENESTAR INSTITUCIONAL, acorde a las políticas y directrices señaladas en la presente resolución el cual deberá estar aprobado y vigente según los lineamientos de calidad de la institución, y el cual hace parte del presente acto administrativo.



DE LAS AREAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 11º: ÁREAS: El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el sistema de estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas, que son Bienestar Social e Incentivos.

1. **BIENESTAR SOCIAL.** Este comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

1.1 CALIDAD DE VIDA

ARTÍCULO 12º: La calidad de vida es un aspecto de la calidad en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del colaborador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la Entidad. Los programas que hacen parte del área de calidad de vida son:

1. **PROGRAMA CLIMA LABORAL:** El clima laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.
2. **PROGRAMA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO:** El programa de salud mental busca prevenir el incremento o aparición de riesgos en la salud mental y promover estilos de vida sanos en los funcionarios de la Entidad.
3. **PROGRAMA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO:** Este programa está diseñado 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 Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3. Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

1.2 PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 13º: A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectado en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Las actividades que deben ser atendidas a través de este componente son las siguientes:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes o artesanías
5. Promoción y apoyo en gestiones de ingreso y retiro a vivienda

PARAGRAFO: En desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, y capacitación en artes o artesanías previstas en el plan de Bienestar se invita a los colaboradores a participar de forma voluntaria. Las personas que se inscriban a las actividades deben



previamente suscribir un documento de compromiso de participación y asistencia a las mismas; además si la Entidad sufragó el pago y el empleado no asistió, deberá reintegrar el costo de la misma el cual será deducible de los ingresos de la nómina del trabajador.

ARTICULO 14 º: TEMAS A DESARROLLAR EN EL PLAN BIENESTAR SOCIAL PARA EL CUATRENIO 2013-2016

AREA	PROGRAMA	ACTIVIDAD
CALIDAD DE VIDA	CLIMA LABORAL	Medición de clima organizacional. Aplicación, recolección, tabulación, análisis y entrega y socialización de la medición.
		Intervención de los resultados de la medición del clima laboral
		CHARLAS Y TALLERES PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL(Relaciones interpersonales, buen trato comunicación, atención al usuario y su familia)
		Evaluación y medición de la Cultura Organizacional
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	RECREATIVO Y/O VACACIONAL	Salidas ecológicas, y/o salidas de integración para mejoramiento de las relaciones interpersonales y el estrés laboral(por servicios).
	DEPORTIVO	Torneos Deportivos
	RECREATIVO	Premios al amor y a la amistad.
	ARTÍSTICOS Y CULTURALES	Celebración fechas especiales día de las profesiones
		Celebración cumpleaños colaboradores
		Celebración San Rafael
		Concurso decoración navideña
		Cena de navidad y fin de año y/o entrega detalle especial
	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	Medicina preventiva Medicina del trabajo Higiene y seguridad industrial

PARAGRAFO: Las actividades descritas podrán ser modificadas de acuerdo a las necesidades que surjan en la institución, previa aprobación de la Gerencia.

MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL

ARTÍCULO 15. DEFINICIÓN. El Clima laboral se refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores.

Se considera que el clima organizacional llega a formar parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización y es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

Después de que se efectúa la medición del clima de una empresa y se realiza el análisis de los resultados obtenidos, el principal objetivo será la propuesta para corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral.



La última medición de clima laboral se realizó a mediados del año 2013, lo que significa que se realizará el plan de intervención y mejora a las variables que se detectaron con puntuaciones bajas es decir percepción desfavorable.

La próxima medición se realizará a mediados del 2015, así como el plan de intervención.

ARTÍCULO 16. TEMAS A DESARROLLAR EN EL PLAN DE INTERVENCIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL CUATRENIO 2013-2016. Las variables y temáticas a intervenir son las que se relacionan a continuación y el cronograma de intervención para cada vigencia se diseñará conforme al procedimiento:

TEMA O VARIABLE	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	CON EL PROPOSITO DE
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO PARTICIPATIVO	PRESENTACION DE VIDEO: VIRUS DE LA ACTITUD, COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	PERSONAL DIRECTIVO, COORDINADORES JEFES DE SERVICIOS Y LIDESRE DE AREAS.	Lograr que los coordinadores y líderes desarrollen y practiquen el liderazgo participativo para contribuir a un Clima Organizacional agradable. Tomar conciencia de los diferentes tipos de actitudes negativas. • Cómo diagnosticar un problema de actitud en sí mismo o en sus colegas. • Reconocer la necesidad de ser responsable por las actitudes negativas y sus consecuencias. • Cómo reemplazar reacciones antiguas e inefectivas por otras flexibles y productivas. • Cómo reforzar en forma permanente el comportamiento nuevo de carácter positivo.
TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	charla, taller participativo e intervención en reunión de servicio	PERSONAL DEL AREA ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE COMPAÑEROS DE TRABAJO LOGRANDO UNA COMUNICACIÓN ASERTIVA.
MOTIVACION Y RECONOCIMIENTO LABORAL	Elaborar e implementar programas de refuerzo que permitan motivar a todos los Servidores dentro de la Entidad con periodicidad trimestral (reconocimientos públicos en carteleras, memorando felicitación con copia hoja de vida, diplomas, mensajes por intranet, tarjetas, etc).	PERSONAL DIRECTIVO, COORDINADORES JEFES DE SERVICIOS Y LIDESRE DE AREAS.	Crear e implementar programas de motivación en el que se involucre a todos los empleados de la E.S.E en todas las áreas de la institución.
	Implementar incentivos que logren la optimización de su labor dentro del hospital san Rafael de Tunja	PERSONAL DEL AREA ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO	Crear e implementar programas de motivación en el que se involucre a todos los empleados de la E.S.E en todas las áreas de la institución.