

Informe final de pasantía

Claudia Milena Guzmán Garnica

Universidad de Cundinamarca

Programa de Administración de Empresas

Comité de Opciones de Grado

FORTALECIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL DEPARTAMENTO TALENTO
HUMANO DEL HOSPITAL EL SALVADOR DEL MUNICIPIO DE UBATE.

(Autor)

CLAUDIA MILENA GUZMÁN GARNICA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de

ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UBATÉ

2023

FORTALECIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL DEPARTAMENTO TALENTO
HUMANO DEL HOSPITAL EL SALVADOR DEL MUNICIPIO DE UBATE.

(Autor)

CLAUDIA MILENA GUZMÁN GARNICA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

Asesor: CARLOS LOPEZ

Docente

UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS UBATÉ

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta. A mis padres, por todo su amor y por motivarme a seguir hacia adelante. También a mis hermanos, por brindarme su apoyo moral en esas noches que tocaba investigar.

Agradecimientos

A mis padres “Ustedes han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. Hoy cuando concluyo mis estudios, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más conquistada. Orgullosa de haberlos elegido como mis padres y que estén a mi lado en este momento tan importante.

Preliminares

Nota de aceptación:

El director de pasantía
avalo y aprobó el siguiente
informe final, para solicitud
de jurado de sustentación .



CARLOS ALFONSO LOPEZ UQUIÑA

Director de pasantía

Firma del jurado

Firma del jurado

Tabla de Contenidos

TITULO	
FORTALECIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL EL SALVADOR DEL MUNICIPIO DE UBATE ...	6
OBJETIVOS.....	6
Objetivo General.	6
Objetivos Específicos.	6
JUSTIFICACIÓN.....	7
MARCO DE REFERENCIA	7
MARCO TEORICO.....	8
PERTINENCIA DE LA PASANTIA.	15
DESARROLLO DE LA PASANTÍA.....	19
ACTIVIDADES.....	19
ETAPA 1	20
ETAPA 2.....	23
ETAPA 3.....	29
ETAPA 4.....	34
CRONOGRAMA.....	38

FORTALECIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL DEPARTAMENTO TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL EL SALVADOR DEL MUNICIPIO DE UBATE

OBJETIVOS

Objetivo General.

➤ Fortalecer el Plan Estratégico de la Gestión de Talento del Departamento de Recursos Humanos del Hospital El Salvador del municipio de Ubaté.

Objetivos Específicos.

Realizar un diagnóstico del estado del plan estratégico en el área del Departamento de Recursos Humanos del Hospital El Salvador Ubaté, para conocer las prácticas y procesos que adelanta esta entidad pública.

Analizar y fortalecer la información por medio de informes y documentos públicos relacionaos con el plan estratégico del talento humano.

Desarrollar el plan estratégico de gestión de procesos dirigido a crear, mantener y mejorar condiciones favorables al desarrollo general de los recursos humanos y busca incrementar el nivel de satisfacción, eficiencia, y eficiencia en la prestación de servicios a través de procesos y programas.

JUSTIFICACIÓN

La modalidad de pasantía que establece la Universidad de Cundinamarca, permite a los estudiantes poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación profesional en administración de empresas.

Por lo tanto, la presente pasantía busca aportar a la planificación gestión y fortalecimiento en el área de talento humano, con aspectos básicos respecto a las actividades ejecutadas en el programa institucional. Se realizan estrategias para la solución de problemas y debilidades del Hospital el salvador Ubaté.

Asimismo garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre las actividades que se desarrollaron dentro del proceso y las estrategias de la institución. El área de Talento Humano tiene como propósito la alineación de los principios organizacionales, con el objetivo de fijar el curso de acción en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la institución y a su vez mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios de la institución

MARCO DE REFERENCIA

MARCO TEORICO

Teniendo como referente lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, para los planes estratégicos de talento humano, en el cual se determinan las funciones específicas de las Unidades de Personal (Murcia-Martín, 2017). Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal (Rincón Castañeda, 2020)

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. (Hernández, 2020)

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de esta Ley se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva en que se hace visible la necesidad de una transformación en la Administración Pública que, permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del

Estado como agente regulador. En esta Ley también se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se fijó como meta para el índice de gestión y desempeño institucional, el incremento de diez puntos a partir de la línea base de 2018. Teniendo en cuenta que la línea base es 92,94, al final del cuatrienio se debe alcanzar un Índice de 96,6 puntos en la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente el Índice de Gestión y Desempeño Institucional - IDI, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG. Al respecto, cabe destacar que, al cierre de 2021, el Ministerio de Educación Nacional- MEN alcanzó un resultado de 99,8 puntos en dicho índice, el cual es medido anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión

(FURAG), situación que lo ubica por tercera vez, en el primer lugar entre todas las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional.

Para articular el SIG y el MIPG, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se estableció un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplican a sus procesos.

De acuerdo con la versión cuatro del manual operativo de MIPG, la Política de Gestión de la Información Estadística surge como una política nueva y se enmarca dentro de la operación de la Dimensión de “Información y Comunicación”, como una de las políticas que buscan que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado. Esta política fue aprobada por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en sesión del 18 de octubre de 2019 y adoptada mediante Decreto el presidencial 454 de 2020.

La Ley 1955 de 2019 en su artículo 155 modificó el artículo 160 de la Ley 1753 de 2015, el cual creó el Sistema Estadístico Nacional - SEN, cuyo objetivo es suministrar a la sociedad y al Estado, estadísticas oficiales nacionales y territoriales de calidad y optimizando el uso de los registros administrativos producidos por todas las entidades que lo conforman y contribuyendo

con la transparencia, pertinencia, interoperabilidad, acceso, oportunidad y coherencia de las estadísticas del país, con un enfoque diferencial. En este artículo también se indica que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE será el ente rector y por tanto el coordinador y regulador del SEN, para lo cual establecerá las condiciones y características que deberán cumplir las estadísticas oficiales en Colombia, respetando los estándares internacionales que usen las entidades productoras de estadísticas.

La presente guía fue elaborada por la Oficina Asesora de Planeación y Finanzas con el acompañamiento de la Subdirección de Desarrollo Organizacional. El documento contiene los siguientes elementos: objetivo, alcance, descripción de la política MIPG, marco de referencia, herramientas e instrumentos, definiciones, estrategias o mecanismos para la implementación y los aspectos de mayor potencial de desarrollo para el cuatrienio

Del artículo 133 de la Ley N° 1753 de 2015 y del Decreto N° 1499 de 2017, el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) combina sistemas de gestión de calidad Desarrollo de la administración amparada por la Ley 872 de 2003 y la Ley 489 de 1998, y Se derogan los artículos 15 a 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) es un marco para el liderazgo, planificar, implementar, monitorear, evaluar y controlar la gestión de las unidades e instituciones del sector público para desarrollar resultados de acuerdo con los planes de desarrollo para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos con honestidad y calidad servicio de acuerdo al Reglamento 1499 de 2017.

El objetivo del MIPG es mejorar la capacidad del país para cumplir con la ciudadanía a través de la mejora de la ciudadanía. la confianza de los ciudadanos en sus comunidades y funcionarios públicos para lograr mejores resultados niveles de controlabilidad y legitimidad de

la maquinaria pública y la producción de resultados valiosos basada en una mejor coordinación interinstitucional, compromiso de los servidores públicos, mayor presencia en la región y un mejor uso y difusión de información confiable justo a tiempo es uno de los objetivos de implementar un modelo de diseño integrado y gestión de MIPG. 2019 Ley de 1955 publicó el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Convenio Colombiano, acuerdo de igualdad”, cuyo objetivo es crear una base para la legalidad, el espíritu empresarial y la igualdad que permitan la igualdad de oportunidades para todos colombianos. El § 30 de esta ley también define los contratos que la componen, en su caso, un contrato de gestión pública eficaz un cambio en la administración pública que permita el logro de la institucionalización para mejorar efectivamente el desempeño de los sectores y las instituciones la eficiencia y eficiencia, eliminar superposiciones y conflictos de actividades y competencias y fortalecer coordinación y el papel del Estado como ente regulador. Esta ley también lo dice documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Acuerdo con Colombia, acuerdo igualdad” es una parte integral de ella y tiene como objetivo mejorar la eficiencia y productividad de la administración y la prontitud de las entidades públicas

El índice de implementación de la política de gestión y desempeño es de 96,6 puntos En la implementación de las políticas de gestión y desempeño que conforman MIPG, de acuerdo con la meta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. (Rocha Delgado, 2019)

El Departamento Administrativo de la Función Pública mide anualmente el Índice de Gestión y Desempeño Institucional - IDI, a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), con base en el MIPG. Al respecto, cabe destacar que, al cierre de 2021, el Ministerio de Educación Nacional- MEN alcanzó un resultado de 99,8 puntos en dicho índice,

el cual es medido anualmente a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), situación que lo ubica por tercera vez, en el primer lugar entre todas las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional. Para articular el SIG y el MIPG, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 10491 de 2019, por medio de la cual se adoptan y ratifican las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación y se estableció un plazo de tres meses para que los líderes de proceso definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las políticas que le aplican a sus procesos.

De acuerdo con la versión cuatro del manual operativo de MIPG, la Política de Gestión de la Información Estadística surge como una política nueva y se enmarca dentro de la operación de la Dimensión de “Información y Comunicación”, como una de las políticas que buscan que las entidades generen y dispongan la información estadística, así como la de sus registros administrativos, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el líder de Política, para mejorar la efectividad de su gestión y planeación basada en evidencias; garantizando una continua disponibilidad de información de calidad a lo largo del ciclo de la política pública; fomentando el diálogo social con la ciudadanía y los grupos de interés, en el marco de la construcción participativa de las soluciones sociales, y generando una herramienta de control político y social que permita la transparencia de las actuaciones del Estado. Esta política Aprobado por el Comité Ejecutivo y Desempeño de la Organización en la 18ª reunión Adoptado por Decreto Ejecutivo 454 de 2020, de octubre de 2019. La Ley 1955 de 2019 modificó el artículo 160 de la Ley 1753 de 2015 al artículo 155. Creó el Sistema Nacional de Estadísticas (SEN). Su propósito es

Estadísticas Oficiales Estatales, Nacionales y Territoriales de Calidad y Optimización de sus Registros administrativos producidos por todas las entidades que lo constituyen; y

Contribución a la transparencia, relevancia, interoperabilidad, accesibilidad, oportunidad, etc.

Consistencia de las estadísticas nacionales a través de un enfoque diferenciado. En este artículo usted también El Instituto Nacional de Estadística (DANE) pasará a ser el ente rector. Por lo tanto, fijó las condiciones, Características que deben cumplir las estadísticas oficiales de Colombia. Un estándar internacional utilizado por las empresas que producen estadísticas.

Esta guía fue elaborada en colaboración con la Oficina de Planificación y Asesoría Financiera. Supervisar la subdivisión de Desarrollo Organizacional. El documento establece

Siguiente: Propósito, Alcance, Descripción de la Política MIPG, Marcos de Referencia, Herramientas y medios, definiciones, estrategias o mecanismos de implementación

Y el aspecto con mayor potencial de desarrollo en cuatro años. (Pulga, 2020)

PERTINENCIA DE LA PASANTIA.

De acuerdo al artículo 15 de la Ley N° 909 de 2004, para el Plan Estratégico de Recursos Humanos, que define las funciones específicas de la unidad de personal. Estos procedimientos, relacionados con lo dispuesto en el propio artículo 17, tienen por objeto prever y adelantar las acciones necesarias para el aprovechamiento de los recursos humanos, con base en los hechos organizacionales y las necesidades del desarrollo y crecimiento del mismo personal.

La planificación de recursos humanos es una práctica permanente en una institución que comienza con la previsión de las necesidades de personal (cuantitativas y cualitativas) frente a las metas de la organización, la evaluación del personal actualmente relevante y la formulación de acciones dirigidas a satisfacer las necesidades identificadas de las metas de la organización. Las actividades de gestión de recursos humanos están vinculadas a los planes y programas organizacionales de manera que se considera la contratación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas estas actividades tienden a incrementar la productividad de la organización. Se deben definir las personas involucradas, y el proceso de desvinculación del personal.

La estrategia de gestión del talento se entiende como “un conjunto de prioridades o propósitos fundamentales que orientan la política y práctica de gestión del talento para que sirva a la estrategia de la organización”. Entender ponerse en servicio significa alinear los lineamientos integrados en la estrategia organizacional y las políticas institucionales con los relacionados con la gestión del talento de la entidad.

AUTODIAGNÓSTICO.

El Departamento de Gestión de Operaciones Públicas ha puesto a disposición de la agencia una herramienta de autodiagnóstico que puede utilizarse para evaluar el estado y avance del Modelo Integrado de Planificación y Gestión (MIPG) e implementar iniciativas de mejora en caso de ser necesario.

Se analizó el autodiagnóstico de la matriz Gestión del Talento Humano o GETH para identificar necesidades y funciones que no son atendidas y para realizar este proceso se tuvieron en cuenta los siguientes pasos.

1. Disponer de Información

La información actualizada y actualizada permite insumos confiables para la gestión que tienen un impacto real en la productividad de los servidores y, por lo tanto, en el bienestar de los ciudadanos. (Marco normativo, objeto, misión, entorno, objetivos estratégicos, proyectos/Sistema de trabajo/Caracterización de servidores/Caracterización de puestos de trabajo)

2. Diagnosticar la gestión estratégica de las competencias humanas

Al implementar actividades dirigidas al fortalecimiento de la gestión y el talento humano, un paso clave es realizar un diagnóstico nacional de la gestión estratégica integral del talento humano. Esto se realiza con una de las principales herramientas de la política: la matriz GETH contenida en el instrumento de autodiagnóstico MIPG, que contiene una lista de requisitos que debe cumplir un área de responsabilidad para cumplir con los lineamientos de la política. La

entidad identifica las fortalezas y áreas de mejora del GETH a partir de las variables que contiene.

Bases Funcionales: Nivel 1 significa que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso la gerencia debe cumplir con estos requisitos Cambio: Nivel dos significa que la entidad promueve una buena gestión estratégica del talento humano, aunque aún tiene margen de mejora a través de las buenas prácticas y la mejora continua.

Consolidación: El tercer nivel significa que la comunidad tiene un nivel óptimo de implementación de la política GETH, así como buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel, GETH ya es parte de la cultura organizacional.

3. Elaborar el Plan de Acción

Una vez determinado el nivel de madurez de la unidad, se debe desarrollar un plan de acción que permita avanzar en la gestión estratégica del talento humano. Para este paso se creó un instrumento denominado “Formato de Plan de Acción” relacionado con la matriz GETH. Este formulario describe una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados del diagnóstico, determinen los aspectos sobre los cuales priorizarán la gestión para alcanzar la próxima madurez. El formato es práctico y directamente relacionado con el diagnóstico, de modo que cualquier gestor de talento humano pueda determinar la pertinencia y factibilidad de las siguientes acciones. Tal como se establece en la dimensión Planificación y

Dirección Estratégica, las actividades a las que se hace referencia en esta sección forman parte del plan de acción institucional.

4. Implementar el Plan de Acción

Esta fase consiste en la implementación del plan de acción en torno al GETH. El objetivo es implementar medidas conducentes al fortalecimiento de los aspectos del ciclo del servicio civil (ingreso, desarrollo y retiro) que condujeron al diagnóstico de bajas puntuaciones, siempre con el objetivo de mejorar el GETH.

5. Evaluar la Gestión

El responsable de recursos humanos debe establecer mecanismos para monitorear las acciones implementadas en el plan de acción y asegurar su correcta implementación. Revisar la efectividad de las actividades realizadas en forma de plan de acción se analiza como un paso, si tuvieron el efecto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión es evaluada por una política que tiene como objetivo controlar y medir el progreso del MIPG: FURAG. Este instrumento evalúa, entre otras cosas, como expresión adicional el estado del GETH en su conjunto, resultados específicos, evidencia y desarrollo en niveles de madurez. De esta forma, se articulan los instrumentos políticos: la matriz GETH como instrumento de diagnóstico; Una forma de plan de acción para priorizar y focalizar la gestión y FURAG como evaluador del desempeño de la estrategia.

DESARROLLO DE LA PASANTÍA

En el desarrollo de la pasantía se diseñó un plan de acción que permite desarrollar una gestión estratégica del talento. Se creó un directorio llamado MIPG para lograr este objetivo. Estos incluyen plan de vacantes anuales, planes de beneficios e incentivos, planes de capacitación, plan de previsión de talento humano, cada uno de los cuales describe un proceso y/o acción de seguimiento diferente.

ACTIVIDADES

ACTUALIZACION DE LOS SIGUIENTES PLANES:

Plan anual de vacantes: El formato es práctico y tiene por objeto Gestión y actualización de la información de vacantes donde se determinan las necesidades de planta de personal y los métodos de entrega, las cuales fueron verificadas durante el tiempo estimado.

Plan de bienestar e incentivos: Se tuvieron en cuenta las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la E.S.E Hospital El Salvador De Ubaté para reconocer su desempeño laboral tanto individual como grupal, crear espacios de conocimiento, diversión e integración a través de actividades que promuevan el desarrollo integral buscando necesidades de los servicios, para alcanzar niveles de excelencia, asimismo se anexaron las diferentes evidencias fotográficas de las actividades realizadas.

plan de capacitaciones: tiene como finalidad Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades del recurso humano de la E.S.E. Hospital el Salvador de Ubaté a través de un proceso

de aprendizaje continuo que permite a la institución asegurar un alto nivel de integridad, compromiso, eficiencia y eficacia y promueve el desarrollo integral de las personas por lo que se lleva un control donde se tiene en cuenta la calificación obtenida de la evaluación realizada a las personas asistentes a cada una de las capacitaciones .

Plan de previsión de talento humano: Fortalece los procesos encaminados a establecer, mantener y mejorar las condiciones favorables al desarrollo integral del talento humano a través de planes y programas orientados a incrementar la satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de servicios de la institución.

ETAPA 1

Desarrollar un Audiagnóstico del estado del plan estratégico en el área del Departamento de Recursos Humanos del Hospital El Salvador Ubaté en cuanto al plan anual de vacantes, para conocer las prácticas y procesos que adelanta y así poder cumplir con los objetivos planteados .

ELABORACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que relaciona el número, designación, perfil, funciones, calificaciones y requisitos de los puestos relevantes e indica si son de misión, estratégicos o de proceso de apoyo y que deben ofrecerse en el año siguiente para asegurar que los puestos es llenado el buen funcionamiento de los servicios que brinda cada organismo gubernamental, que además cuenta con asignaciones presupuestarias y disponibilidad. Este plan se puede definir como un mecanismo que posibilita la implementación del plan de previsión de

Talento Humano y en cierta medida sigue lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Vacantes para el 2022	
Nivel Profesional	25
Nivel Técnico	4
Nivel Asistencial	49
Servidores Públicos	20
TOTAL	98

El área administrativa y el jefe de talento humano utilizan una herramienta de medición de carga de trabajo para realizar diagnósticos de necesidades y analizar el número de vacantes que se necesitan en la red hospitalaria, de la cual el Hospital el Salvador de Ubaté, Cundinamarca, es el título de este nuevo proyecto.

EVIDENCIAS

El seguimiento del plan anual de Vacantes se realiza semestralmente, combinando cambios en las vacantes por despidos, jubilaciones o vacaciones. Esto está documentado en el registro.

CONTRATACION A NOVIEMBRE 2022									
D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
7	NA	ARRENDAMIENTO	FUNCIONAM	SALUD	ARRENDAMIENTO DE CENI	\$	22.517.154,00	OXISERVICIOS MD LTDA	
8	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	SUMINISTRO DE FOTOCOPI	\$	51.990.438,00	SERVIEQUIPOS Y SUMINISTROS SAS	
9	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	REALIZAR LAS ACCIONES DE	\$	17.000.000,00	MAREES SAS ESP.	
10	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	122.400.000,00	SERVIMED S.A.S	
11	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	ADQUISICION MERCADO DE	\$	45.600.000,00	JOSE HELVER PAEZ BRICEÑO	
12	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	SUMINISTRO DE REACTIVO	\$	147.000.000,00	TECHNOMEDICAL S.A.S	
13	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	ADQUISICION DE VIVERES	\$	30.000.000,00	JOSE GABRIEL PAEZ GONZALEZ	
14	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	ADQUISICION CARNE PULP	\$	29.794.767,00	MILTON ALEJANDRO MALAVER BOLIVAR	
15	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	66.088.134,00	LUIS FERNANDO MARTINEZ CAMACHO	
16	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	66.088.134,00	YAMID PINEDA BONILLA	
17	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	66.088.134,00	JAVIER ALBERTO GONZALEZ GILMARIN	
18	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	84.970.458,00	LOLA LILIANA VARGAS CANCINO	
19	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	84.970.458,00	OMAR HUMBERTO ANDRADE SOUSA	
20	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	66.088.134,00	JUAN CARLOS TORRES CARDONA	
21	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO PRESTACION DE	\$	53.499.918,00	JUAN DAGOBERTO SOTELLO SALAS	
22	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	PRESTACION DE SERVICIO	\$	33.081.984,00	CIRED SOLUCIONES DE CONECTIVIDAD S.A.S	
23	NA	SUMINISTRO	FUNCIONAM	SALUD	SUMINISTRO DE HEMOCO	\$	50.000.000,00	HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA E.S.E	
24	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	MAINTENIMIENTO DEL PAR	\$	98.389.062,00	DISTRIBUIDORA MERCANTIL X O LTDA	
25	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	CONTRATO DE PRESTACION	\$	66.088.134,00	HANSEL DE JESUS GARI GARCIA	
26	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	PRESTACION DE SERVICIOS	\$	116.678.400,00	CORPORACION SIN ANIMO DE LUCRO DE MEDICOS E	
27	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	PRESTACION DEL SERVICIO	\$	236.002.540,00	ENLACES TEMPORALES S.A.S. E.S.T.	
28	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	PRESTACION DE SERVICIO	\$	19.200.000,00	RG AUDITORES LTDA	
29	NA	PRESTACION DE SERVICIOS	FUNCIONAM	SALUD	PRESTACION DE SERVICIO	\$	2.740.000,00	C&M PATOLOGIA SAS	

F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
16/01/1973	8	51	juank28173@	133492882	CALLE 7 10 11	001		012205							
21/08/1959	4	09	amqp2006@	3114654314		25	043	011111							
17/03/1962	4	30	mdsandr@	3114404748	CALLE 8 NO. 11	001		012501							
18/04/1960	8	13	alvarandrea	3107540814	CALLE 121 #	068	001	011102							
04/06/1967	4	15	analucapov	3105912389		25	043	010417							
04/12/1957	4	17	seracevedo	3132191180	133855061	68	001	011103							
05/09/1958	4	17	wflyearne	3153503024	CALLE 56 NO	068	001	011103							
01/01/1962	4	17	fernandop			25	043	011103							
06/03/1960	8	18	leumasyer	3114815468		11	001	011103							
02/05/1956	4	19	acostacami	6220638	CALLE 103 A	11	001	011104							
13/01/1973	4	21	yaneth8991	3107116283	CALLE 6 NO. 11	001		010301							
29/01/1972	4	21	nncomsuelo	3553755		25	043	010601							
19/10/1981	4	21	crisleg@h	3138184227	CALLE 65 NO	78	001	011103							
06/05/1968	8	22	clayco@h	3108203414		25	045	030301							
18/05/1980	8	22	dpillarpaez	3102000356	KILOMETRO 15	176	010801								
15/08/1978	8	22	alejacata@	3142515554	CALLE 9 N. 715	001	010201								
07/10/1983	8	22	luchavith	312416360	SUSA VERED. 25	001	010301								
26/12/1962	8	23	joseantonio	3112949671		25	043	010501							
28/11/1962	8	23	lilipaez2120	3112220388	CALLE 4 NO. 11	001	010501								
05/12/1981	8	25	shalem@h	3132218701	CALLE 64 A	25	001	012103							
08/10/1996	8	26	santialvarez	3148583466	CALLE 538 85	001	040501								
24/12/1993	8	26	darenas@	3145829782	CALLE 25B BI	11	001	010301							
12/10/1997	8	26	luisbmont@	3002860581	CALLE 31B 49	70	001	020501							
06/09/1968	8	26	antonio@h	3032885130	CALLE 64 85	006	001	030601							

F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
06/06/1995	8	26	danygilvane	3023953130	CALLE 58 8E	008	001	030501							
18/08/1998	8	26	romygonzale	3118970613	CARRERA 7F	78	001	040501							
27/05/1998	8	26	diego.malag	3102391505	CARRERA 54	25	043	020301							
27/06/1997	8	26	parada.pmi	3187838355	PACELACION	76	001	030301							
29/10/1997	8	26	danielamom	3123367208	CARRERA 3 E	11	001	020301							
02/09/1997	8	26	karolainfero	3104843969	CALLE 10 B 2	68	001	010825							
23/02/1998	8	26	sebastianmc	314672477	CALLE 63 3F	11	001	060301							
03/06/1998	8	26	erikajuliana	3124909107	CALLE 12 2	25	0179	040301							
12/10/1994	8	26	toledoviamc	3217872872	EDIF MAR DE		001	030301							
01/08/1997	8	26	fabianvasq	3163858007	TRANSVERS	25	043	010421							
08/12/1961	8	27	blanpaez4	3208522546		25	043	012204							
14/10/1955	8	28	beimanrodr	3101245584		25	513	012234							
11/07/1989	8	29	alibabe@h	311487595	CARRERA 9	25	008	012222							
01/12/1982	8	29	joha.cha@h	3114856108	CARRERA 9	25	043	012204							
21/10/1974	8	29	kristy.cuella	3103271549	CRA 10 NO.	25	043	012202							
19/08/1989	8	29	natsiriconi	3115182437	CRA 4 N° 13	25	043	012204							
04/03/1967	8	31	luzmacat_04	3011775314	CARRERA 36	54	001	012204							
01/08/1977	8	31	jairoalejandr	3112284287	CARRERA 65	68	001	012203							
17/12/1974	8	31	alexmestas	3102387101	KM 8 VIA N°	15	759	012202							
29/09/1986	8	32	yomara.bah	3112276229	CALLE 1 E NC	25	043	012306							
19/03/1976	8	32	beatrizcastr	3111782038	CALLE 4 NO.	25	154	012217							
08/12/1987	8	33	christian198	3125264132	VEREDA PAL	25	043	010601							
03/10/1974	8	33	patoan17@	3102824633	CARRERA 4 #	25	043	011101							
18/12/1960	8	33	arbatu60@h	3006571176	CALLE 15 # 4	25	779	010205							
06/07/1968	8	34	rochibonilla	3133837803	CALLE 24 3	006	001	030601							

La relación de esta plantilla se compone de datos sobre el personal donde se maneja de un forma cronológica respecto funciones y tiempos de labores, la información que se obtiene también genera una mejor planificación por su alcance y un proceso menos complejo.

También permite a E.S.E. Hospital Salvador de Ubaté, para poder administrar y actualizar la información de las vacantes, teniendo en cuenta los requisitos y perfiles contenidos en el manual público de tareas y calificaciones en los servidores de la institución, y comparar las necesidades de los empleados con su disponibilidad interna. que tome las medidas necesarias para participar en las posiciones abiertas.

ETAPA 2

ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

E.S.E. El Hospital Salvador de Ubaté, con el deseo de promover un ambiente de trabajo satisfactorio y favorable para el bienestar y desarrollo de los empleados e intervenir en el ambiente laboral y cultural de la institución, propone el desarrollo de los siguientes programas:

De acuerdo al diagnóstico y con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del programa de bienestar Social de la E.S.E.

Hospital el Salvador de Ubaté, se determinaron cinco áreas de intervención que reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, las cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior del Hospital como hacia la ciudadanía, y a continuación se relacionan:

Área Recreativa - Deportiva

Esta área es una herramienta equilibrada para la vida del servidor, fomentando el reconocimiento de la expresividad, la imaginación y la creatividad que fomentan la participación, la interacción y la comunicación para una mayor socialización y desarrollo.

En este sentido, las operaciones se enfocan en actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener Opciones multifacéticas y diversas que satisfacen las necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, donde puedes dedicar tu energía y potencial para encontrar vacaciones que reúnan a la familia y al grupo social.

ACTIVIDADES
Participación en Inter-empresas
Campeonato deportivo Interno

Área de Promoción y Prevención en Salud

Proteger y preservar la salud física, mental y social de los servidores públicos en el lugar de trabajo y en la organización en general, creando condiciones higiénicas y seguras para prevenir accidentes y enfermedades profesionales a fin de lograr la mejor productividad.

Por otra parte, el objetivo de este campo es brindar a los funcionarios información importante que les permita responder adecuadamente ante amenazas graves que atenten contra su vida.

ACTIVIDADES
Caminata Ecológica
Ciclo-paseo

Área Social

La finalidad de realizar actividades sociales es salvar la historia, los valores y las creencias, tanto a nivel individual como colectivo, porque se comparte un mismo espacio interactuando con diferentes comunicaciones y relaciones interpersonales, el espacio es una oportunidad para cambiar la cultura, crear nuevas y mejores niveles de participación y asegurar que la comunicación se desarrolle de tal manera que las relaciones interpersonales construyan una cultura basada en los valores institucionales.

El desarrollo de habilidades artísticas y culturales permite a los oficiales expresar libremente sus pensamientos y sentimientos para aislar el estrés laboral y fortalecer su identidad cultural.

Una de las actividades desarrolladas para este propósito es la celebración de aniversarios especiales, tanto institucionales como personales, que crean una oportunidad de intercambio cultural, crear nuevos y mejores niveles de participación y lograr la integración, la confianza y el fortalecimiento de las relaciones humanas en los diferentes espacios.

La participación del concesionario en estas actividades es completamente voluntaria en todas las situaciones, y su participación no resulta en ningún reconocimiento o compensación.

ACTIVIDADES
Celebración día de las profesiones Celebración cumpleaños
Festival de Talentos
Novenas
Celebración Fin de Año

Área Pre Pensionados

Este programa pone en marcha medidas para preparar y facilitar la adaptación a los cambios de estilo de vida fomentando el ocio, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia y su equivalente profesional y la inversión.

ACTIVIDADES

Capacitación y jornada de integración con apoyo de Caja de Compensación

Beneficiarios de las actividades de Bienestar Social

Todo E.S.E. El personal del Hospital el Salvador de Ubaté y el núcleo de su familia (en actividades similares).

Miembro de la familia significa cónyuge o compañero de vida permanente, padres de un empleado y sus hijos discapacitados financieramente dependientes menores de 18 años de edad o mayores.

EVIDENCIAS



Se realizó la entrega de reconocimientos por parte de la ESE a los trabajadores con mayor desempeño y duración en sus labores, con el objetivo de demostrarle el valor significativo que tiene para la institución, reconocer las habilidades y cualidades que cada uno tiene para la institución y sus contribuciones al éxito de su equipo de cada una de las áreas del hospital.

Con la elaboración de este plan logro que los empleados de la institución mejoren la calidad de su vida laboral y aumenten la motivación, satisfacción, eficiencia, eficacia, cohesión e identidad en la institución. Además de introducir el reconocimiento del desempeño, el logro y el talento individual y grupal.

ETAPA 3

Las funciones de incentivo se definen como políticas y mecanismos que alientan, estimulan, reconocen y premian el desempeño excelente de los servidores administrativos de carrera, ya sea en forma individual o en grupos de trabajo, que promuevan el logro de las metas institucionales.

Programa

La guía para la entrega del bono, cuyo objeto es reconocer al mejor colaborador del conjunto y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo integran, así como el desempeño individual de los grupos de trabajo, con base en el logro institucional y personal de cada uno. Un empleado con objetivos Aumentara la satisfacción personal y laboral y aumentar las

oportunidades de promoción en la carrera gerencial. Lo anterior de conformidad con el Decreto 1567 de 1998,

Título II, Capítulos I-V.

Incentivos

INCENTIVOS
Reconocimiento Mensual
Bonos
Fin de Año
Rifas Fin de Año
Obsequios

EVIDENCIAS



Se hizo la entrega de reconocimientos por parte de la ESE a los trabajadores con mayor desempeño y duración en sus labores, con el objetivo de demostrarle el valor significativo que tiene para la institución, reconocer las habilidades y cualidades que cada uno tiene para la institución y sus contribuciones al éxito de su equipo de cada una de las áreas del hospital.

EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

Es importante para la institución educativa conocer los aspectos positivos de los aprendizajes, recomendaciones, hallazgos y oportunidades de desarrollo. Por tanto, el proceso de evaluación debe ser realizado por el participante, el docente, y a su vez medir el impacto de la formación.

Evaluación

En cuanto a las actividades de aprendizaje, la implementación de las evaluaciones se considera en dos etapas, a saber:

Evaluación inmediata de la capacitación: Se completa después de que se completa la capacitación y se implementa según sea necesario por cada gerente y/o director de proceso. El objetivo de esta evaluación es recoger la opinión de primera mano de los alumnos sobre, entre otros aspectos, el uso de los recursos didácticos, la consecución del objetivo formativo, la pertinencia y el aprendizaje.

Evaluación de impacto de capacitación: Se completa después de que se completa la capacitación y se implementa según sea necesario por cada gerente y/o director de proceso. El objetivo de esta evaluación es recoger la opinión de primera mano de los alumnos sobre, entre otros aspectos, el uso de los recursos didácticos, la consecución del objetivo formativo, la pertinencia y el aprendizaje.

Medición Para medir la gestión e impacto de la implementación del Plan Educativo Institucional 2022 se consideran los siguientes índices:

- ❖ Seguimiento presupuestal

Cantidad de recursos financieros ejecutados

en el trimestre

=*

Total de recursos financieros programados
en el periodo

Impacto de los procesos de capacitación

$$\begin{array}{l} \text{Impacto de los procesos} \\ \text{de capacitación} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Total de encuestas de evaluación de aprendizaje} \\ \text{con calificación igual o superior a} \\ 4.0 \end{array}}{\text{Total de encuestas de aprendizaje aplicadas}} * 100$$

Análisis de cumplimiento de las actividades programadas

$$\begin{array}{l} \text{Cumplimiento de las} \\ \text{Actividades programadas} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Nº acciones de formación desarrolladas} \\ \text{Nº de acciones de formación programadas} \end{array}}{\text{Nº de acciones de formación programadas}} * 100$$

Participación del personal en las capacitaciones

$$\begin{array}{l} \text{Participación de las} \\ \text{Personal en las} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Total de personal que asistió a las} \\ \text{capacitaciones} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Total del personal convocado a la} \\ \text{capacitación} \end{array}} * 100 \text{ capacitaciones}$$

Para verificar la ejecución del siguiente plan, el proceso de talento humano verifica a las personas que participaron de las capacitaciones con el apoyo del responsable de cada área.

EVIDENCIAS



Capacitación sobre hábitos alimenticios y beneficios de los alimentos, se acompañó de una previsión de enfermedades de riesgo cardiovascular y mejorar la calidad de vida Promover el conocimiento y la práctica de ejercicio físico saludable. Trabajar con la relajación para lograr liberar el estrés.

ETAPA 4

ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planificación de personal es una práctica constante en la institución, que comienza con la previsión de las necesidades de personal (cuantitativas y cualitativas) con base en los objetivos de la organización, la evaluación del personal en cada momento y el desarrollo de medidas encaminadas a satisfacer las necesidades identificadas.

El plan de acción anterior tiene una estructura similar a una hoja de ruta que permitió medir si se lograron las actividades propuestas. Además, al aclarar quién es responsable de llevar a cabo la actividad, cómo se pudo apoyar esa actividad y dónde se puede encontrar ese apoyo y evidencia, también hay espacio para observaciones relevantes sobre la actividad. Al final de este formato, se puede ver la consolidación trimestral de las actividades realizadas, y el porcentaje se muestra dentro de las actividades propuestas tan pronto como se completa la actividad.

El registro de cada evaluación de las capacitaciones permitió implementar estrategias de mejora y control de las diferentes capacitaciones dentro del plan institucional propuesto. Con este plan queremos fortalecer el trabajo y compromiso de los colaboradores de E.S.E., para que cada persona forme parte de un equipo integral, altamente calificado y socialmente comprometido.

EVIDENCIA



Se realizó una integración con el fin de celebración el Día Dulce, como motivación y hacer partícipe los niños y familias. Nuestros niños que se encuentran hospitalizados en nuestra institución y también disfrutaron de este día.



Actividades de integración y además con un proceso ambiental, donde la participación de los trabajadores es fundamental como su apoyo en promover el uso de la bicicleta requiere que se les enseñe su uso a las personas, a entender las normas y conductas de tránsito, y a incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y eficiencia energética en la elección de sus medios de transporte.

Fuente: Propia

PRESUPUESTO

Material y	Archivos físicos y digitales
Locación	ESE Hospital El Salvador Ubaté

v Fuente: Propia

Recurso	Descripción	Presupuesto
Equipo y software	1 computador	Recurso dado por el hospital.

Fuente: Propia

Materiales y	Papelería, cartucho de impresora, cds, internet	\$20.000
Desplazamiento	Gastos en pasajes para llegar al hospital por todo el	\$400.000
Total		\$420.000

Fuente: Propia

CRONOGRAMA

Actividades	SEPTIE				oct				novi				dici				ener			
	MBRE				ubre				embre				embre				o			
Reglamento interno																				
Reglamento interno																				
Plan de vacaciones																				
Plan estratégico																				
Plan de capacitaciones																				

CONCLUSIONES

De acuerdo con el propósito general de los planes de acción y reglamentos establecido en el departamento administrativo de la Función Pública y orientada a la misión y visión de E.S.E. hospital

El Salvador de Ubaté se encarga de facilitar el logro de las metas según el nivel de actividad de la institución que determina la satisfacción a empleados y clientes; como medio de apoyo para la introducción e implementación de nuevas directrices para las actividades públicas en esta entidad además de realizar un autodiagnóstico que permitió conocer

Los puntos más débiles en el campo del talento humano, por lo que a la hora de planificar lo que se estos aspectos podrían ser fortalecidos; Se sabe que este tipo la armonía del desarrollo es importante y útil para las organizaciones medidas propuestas por el Estado a través del MIPG. Así, cada plan define la finalidad para la que se declara el plan, estrategias y actividades que deben suceder a través del plan de acción seguimiento y control como medio para evaluar su cumplimiento recomendado.

REFERENCIA

E.S.E. HOSPITAL EL SALVADOR DE UBATÉ, Planes Institucionales. [En línea].

Ubaté. Disponibles en:

<http://www.hospitalubate.gov.co/PLANES%20INSTITUCIONALES%20Y%20ESTRATEGICOS.html>.

COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH); para el sector público colombiano (octubre, 2017). Bogotá D. C. (s.f.). Disponible en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano.pdf>.

COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

Decreto 612 de 2018 (04, abril, 2018). Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. (s.f.). Bogotá D.C., Disponible en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>.

COLOMBIA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (s.f.).

Glosario de Términos (11, septiembre, 2017). Sistema de Gestión

MIPG. Bogotá D.C., Disponible en:

- (SEDE, SECCIONAL UBATÉ) - Página 13 de 31

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1511439130_a417c8ddcb6ed68078e60495b17a53f9.pdf .

<http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+Gen>

eral+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+-

+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG++Versi%C3%

B3n+2+-+Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513b2085bcf90f7.

Constitución Política

Ley 80 de 1993 “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la

Administración Pública”

Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos Públicos”

Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”

Decreto Ley 4170 de 2011 “Por el cual se crea la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente–, se determinan sus objetivos y estructura.”

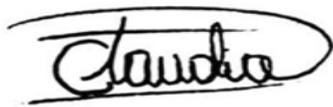
Decreto 1082 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector administrativo de Planeación Nacional”

Ley 1882 de 2018 “Por la cual se adicionan, modifican y dictan disposiciones orientadas a fortalecer la contratación pública en Colombia, la ley de Infraestructura y se dictan otras disposiciones”

Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad”.

Ley 2022 de 2020 “Por la cual modifica el artículo 4 de la Ley 1882 de 2018 y se dictan otras disposiciones”

Ley 2040 de 2020 “Por medio de la cual se adoptan medidas para impulsar el trabajo para adultos mayores y se dictan otras disposiciones”

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Claudia", enclosed within a horizontal oval shape.

Claudia Milena Guzmán Garnica
Estudiante de Administración de Empresas