



---

# E.S.E HOSPITAL CARISMA

---

## PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA



31 DE ENERO DE 2020

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

## INTRODUCCIÓN

El Gobierno Nacional ha establecido como uno de sus principales objetivos Enaltecer al Servidor Público y su valor. Bajo este parámetro se identifica al Servidor Público como actor Principal de la Administración Pública, buscando generar alto sentido de pertenencia, lo que a su vez generara altos niveles de eficiencia en la prestación de los servicios del Sector Público, para estar en sintonía con los avances del País en materia de Infraestructura, servicios, desarrollo, educación y progreso social, en conclusión, bienestar para todos los ciudadanos.

Dado lo anterior, es muy importante que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador, motivante y competidor frente al sector privado, para ello, se requieren servidores dinámicos, adaptativos, capaces de sobreponerse a las dificultades y de asumir nuevos retos para que contribuyan decisivamente en la consolidación de una institucionalidad fuerte y articulada para la generación e implementación de políticas públicas eficaces.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los Servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo sea el Talento Humano.

Con el presente plan Estratégico de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Carisma, se describirá el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, posteriormente se ahondará en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la entidad. Finalmente, se determinarán las actividades que se deben adelantar en el área de talento humano para contribuir al enaltecimiento del servidor público y su labor.

## PROPOSITO DEL PLAN

La gestión estratégica del talento humano es de vital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país

Con el Plan Estratégico de Gestión Humana, la E.S.E. Hospital Carisma buscará favorecer el Desarrollo Humano e Integral de los Servidores Públicos, mediante programas de capacitación, formación y bienestar laboral, incentivos y administración del talento humano, con el fin de fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, así como, fortalecer la cultura de prevención, protección y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

## ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Carisma se encuentra estructurado de la siguiente manera:

1. Marco Conceptual.
2. Marco Legal.
3. Alcance.
4. Objetivos
5. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad.
6. Estructura organizacional
7. Diagnóstico de la Situación Actual
8. Desarrollo del Plan Estratégico de Gestión Humana
  - Estrategias de la gestión del talento humano
    - Estrategia de Vinculación
    - Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
    - Plan de Incentivos.

- Estrategia Plan Institucional de Capacitación.
- Estrategia de evaluación del desempeño.
- Estrategia de administración de nómina.
- Estrategia de gestión de la información.
- Estrategia situaciones administrativas.
- Estrategia en el procedimiento de retiro.

9. Seguimiento y verificación

10. Programas que hacen parte Integral del Plan Estratégico de gestión Humana

## 1. MARCO CONCEPTUAL

La Política de Gestión estratégica del Talento Humano debe estar orientada a la creación de valor público. Para lo cual se requiere un empleo público que fortalezca los procesos de mérito y la gestión por competencias para contar con un servicio público moderno y de gran capacidad técnica.

Las áreas de talento humano de las Entidades Públicas tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes.

Desde la concepción del Modelo Integrado de Gestión y Planeación, La dimensión del Talento Humano, se identifica como el corazón del modelo; lo que hace que sea muy importante adelantar una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), donde se busca enaltecer al servidor público y su valor, teniendo como base que son los Servidores Públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas, con lo que se espera alcanzar la mayor eficiencia de la administración pública. Lo anteriormente mencionado se puede alcanzar, estableciendo políticas y programas que impulsen y fortalezcan las competencias de los servidores e incrementen su motivación, tales como; Plan de formación y capacitación, Plan de bienestar laboral e incentivos, Plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para alcanzar dicho objetivo, el área de gestión Humano de la Entidad, debe tener en cuenta para su estructuración y planeación estratégica la siguiente estructura:

Modelo integrado de gestión estratégica de recursos humanos



Fuente: Cortázar et al, 2014.

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Carisma se realizó con base en la normatividad vigente para Entidades Estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el <b>Plan de Vacantes</b> y <b>Plan de previsión de Empleos</b> )	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación</b> – PIC, Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
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
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Competencias
Resolución 668 del 03 de agosto de 2018:	Por la cual se modifica los perfiles del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la planta del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Nota: además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.		

**Fuente:** Tomado parcialmente del Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2019. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Actualizada por la Oficina de Talento Humano de E.S.E. Hospital Carisma

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Carisma inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes operativos) y culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo tanto, aplica a toda la población de la Entidad; servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas (dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Talento Humano de la Entidad, buscando elevar los niveles de satisfacción de los usuarios en la prestación de los servicios.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar e implementar un plan de capacitación que permita mejorar las competencias y habilidades del Talento Humano, en función de la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de aptitudes en procura de un excelente desempeño.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y a mejorar la cultura organizacional a través de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno aboral.



- Potenciar el desarrollo del Talento Humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de los usuarios y se mejore la atención a los mismos.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.
- Estandarizar los procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Apoyar la aplicación y seguimiento a la evaluación del desempeño para el personal de carrera administrativa y los acuerdos de gestión para el personal de libre nombramiento y remoción, como estrategia de mejoramiento continuo y en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

## **5. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD.**

### **Misión**

Somos una Empresa Social del Estado del orden departamental que brinda servicios integrales y especializados de salud mental con énfasis en la farmacodependencia y conductas adictivas, comprometida con la promoción, prevención, asesoría, capacitación e investigación en el tema de las drogas, para el mejoramiento de la salud de la población colombiana, a través de un equipo humano calificado y con vocación de servicio, logrando además sostenibilidad financiera y permanencia en el mercado.

### **Visión**

La Empresa Social del Estado Carisma en el año 2025, será la institución líder en el ámbito Local, Departamental y Nacional en salud mental, con énfasis en el manejo de conductas adictivas y reconocida por la atención integral, segura y humanizada de los usuarios y sus familias

### **Principios**

- El desarrollo de Antioquia es compromiso de todo
- Los dineros públicos son sagrados

- Relaciones con la comunidad, abiertas y claras:
- El interés público, prevalece sobre lo particular:
- Gestión transparente
- Ejemplo como herramienta pedagógica
- Trato digno

### Valores Corporativos

- Honestidad
- Respeto
- Rectitud
- Compromiso
- Responsabilidad

## 6. CARACTERIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### ➤ Caracterización de la Población.

La E.S.E. Hospital Carisma cuenta con una matriz de información en el Área de Gestión Humana, en la cual se caracteriza la información de los funcionarios como el principal insumo para la administración del talento humano, en esta se identifican datos como: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. A continuación, se relacionan los datos más significativos para presentar una idea general de la Entidad:

Genero	
Hombres	32%
Mujeres	68%

Rango de Edad	
20 - 30 años	10%
31 - 40 años	36%
41 - 50 años	27%
51 - 60	22%
Mayores de 61 años	5%

Nivel Académico	
Bachiller	7%
Tecnico	23%
Tecnologo	18%
Profesional	34%
Posgrado	18%

Antigüedad en la Entidad	
< 1 año	16%
1 a 5 años	29%
6 a 10 años	22%
11 a 15 años	14%
16 a 20 años	16%
> a 20 años	4%

➤ **Caracterización de los empleos:**

De acuerdo a lo establecido en la Resolución N°20 del 13 de enero de 2020, la E.S.E Hospital Carisma para el cumplimiento de sus funciones contara con una Planta de Cargos conformada por 65 personas, distribuidas de la siguiente manera:

PLANTA DE CARGOS E.S.E CARISMA	
<b>PLANTA DE CARGOS APROBADA</b>	<b>65</b>
Empleados en Carrera Administrativa	48
Libre Nombramiento	15
Periodo Fijo	2

**Fuente:** Elaboración propia del Área de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital carisma.

Actualmente la Planta de Cargos se encuentra en su gran mayoría ocupada por funcionarios vinculados en provisionalidad que equivalen a un 73% de la Planta de cargos, seguido de los funcionarios en libre nombramiento y remoción quienes ocupan el 22%, tal como se observa en la siguiente tabla:

OCUPACIÓN ACTUAL PLANTA DE CARGOS	N° de funcionarios	% de Ocupación
Empleados en Carrera Administrativa	1	2%
Empleados en Provisionalidad	43	73%
Libre Nombramiento	13	22%
Periodo Fijo	2	3%
<b>Total Cargos Ocupados</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia del Área de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital carisma.

Con base en lo anterior se puede concluir que la Entidad cuenta con 6 vacantes, las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera: 4 de carrera administrativa y 2 correspondientes a Libre nombramiento y Remoción.

## 7. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

- Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

Dando cumplimiento a los lineamientos de MIPG, se realizó el diligenciamiento la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, donde se evidencia una calificación de 63.5 sobre 100, ubicando la Entidad en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>51</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>49</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>51</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>51</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>53</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>61</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>64</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>60</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>52</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>70</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>65</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>67</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>63</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>65</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>64</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>66</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>77</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>77</b>

Como se pudo observar en la tabla anterior, las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria son principalmente la Ruta de la felicidad seguida de la ruta del crecimiento.

➤ **Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, que en lo correspondiente a Talento Humano la Entidad obtuvo una calificación de 59,8. Dentro de esta política el tema que mas se debe trabajar, dada su baja calificación es lo relacionado con “Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano”.

## **8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN HUMANA**

El Plan Estratégico de la E.S.E Hospital Carisma se estructuró con base en el ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este plan se orienta a potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH a través de la implementación de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes en esta materia.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la entidad, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Por consiguiente, las acciones mencionadas anteriormente se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que da cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias

Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso	
Ruta	Variable	Actividades			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	SGSST	
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	Desarrollo	SGSST	
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de Función Pública (según el riesgo).	Planeación/ Desarrollo		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.	Desarrollo		
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	Desarrollo		
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental.	Desarrollo	PIC	
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (autóctonos) Universidades: Javeriana - Santo Tomas (clima laboral - riesgo Psicosocial), según convenios.	Planeación	Bienestar / SGSST	
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	Desarrollo	Bienestar	
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Vinculación	
		Solicitar a las asociaciones pertinentes las hojas de vida de diferentes grupos étnicos, e incluirlas en los procesos de selección que adelante la Entidad.	Ingreso	Vinculación	
	La felicidad nos hace productivos	Salario emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgarla.	Planeación	Bienestar
			Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	Desarrollo	Bienestar / SGSST

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
		Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.	Desarrollo	Bienestar
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	SGSST
		Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa, así como el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	Bienestar
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Desarrollo	Bienestar
		Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	Bienestar
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC 2019.	Desarrollo	PIC
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.	Ingreso	Pasantes
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Retiro
		Poner en práctica los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, una vez se hayan establecido.	Retiro	Retiro
	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación



Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
Liderando talento		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Desarrollo	EDL
		Promover la construcción de compromisos de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor de 85 puntos.	Desarrollo	EDL
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad, así como desarrollar una propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	Planeación	PIC
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Planeación	PIC
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	PIC
		Gestionar y evaluar la capacitación a los servidores en la normatividad que derogue la Ley 734 de 2002 a través de los requerimientos y recursos del convenio ICETEX, de acuerdo con la necesidad detectada en la Alta Dirección	Desarrollo	PIC
		Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Bienestar
		Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Retiro
		Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo
			Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	Desarrollo
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública.	Desarrollo	Vinculación

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
	Servidores que saben lo que hacen	Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – COMPENSAR y la ARL POSITIVA.	Desarrollo	Bienestar
		Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL POSITIVA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	Retiro	Bienestar - Retiro
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	EDL
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Contratación Pública, Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	Desarrollo	PIC
		Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.	Desarrollo	PIC
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Función Pública.	Retiro	Retiro
		Trabajar conjuntamente con la Dirección de Gestión del Conocimiento en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.		
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	Cultura basada en el servicio	Hacer seguimiento aleatorio anual a entidades del nivel nacional y territorial de la asesoría integral prestada por el Departamento para medir el desempeño de los expertos técnicos de Función Pública.	Desarrollo	Talento Humano
		Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	Desarrollo	Bienestar / SGSST

Dimensión del Talento Humano			Ciclo de Vida del Servidor Publica	Proceso
Ruta	Variable	Actividades		
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Nómina
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Talento Humano
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Vinculación y Permanencia
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	Vinculación
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	Desarrollo	EDL
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	Comités
<b>RUTA DE LA INFORMACIÓN</b>	Entendiendo personas a través del uso	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	SIGEP
		Administrar la información de la planta de	Ingreso	Vinculación /
<b>Conociendo el talento</b>	de los datos	personal y generar reportes, articulados con la nómina.		Nómina
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Desarrollo	Vinculación y Permanencia
		Construir el historial mediante la Matriz de Seguimiento GGH de solicitudes de certificaciones de bono pensional 2019, de acuerdo con las normas establecidas.	Desarrollo	Certificación de Bono Pensional
		Consolidar las Estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	Talento Humano

Fuente: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2019. Departamento Administrativo de la Función Pública.

- **Estrategias de la Gestión del Talento Humano**
  - **Estrategia de Vinculación**

Para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, establecidos en el artículo 2 de la Constitución Nacional, se instauraron procesos y herramientas de selección que permitan vincular funcionarios idóneos y que se puedan alinear con los objetivos Institucionales. Dado lo anterior, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, con el fin de ofrecer el personal competente en cada una de las dependencias de la Entidad.

- **Estrategia de Bienestar**

Par el 2020 la institución cuenta con un plan de Bienestar e incentivos acorde a las posibilidades de la institución, el cual busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de sus servidores y se elabora teniendo en cuenta las necesidades de los servidores y la normatividad legal vigente.

Cada uno de los resultados de las mediciones anteriormente mencionadas, contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2019, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y

Para el año 2020 se enfocará en las siguientes iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilos de vida saludables.
- Medición de Riesgo psicosocial.
- Cumplimiento de lo establecido en la Resolución 1111 de 2017, emitida por el Ministerio del trabajo.

De esta manera, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos); con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

- **Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo está enmarcado en la normatividad legal vigente y apunta a la minimización y control de los riesgos ocupacionales, así como a la generación de una cultura del autocuidado por parte de los servidores, contribuyendo a mantener un ambiente adecuado para el desarrollo armónico del trabajo.

- **Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

El objetivo del plan institucional de capacitación es fortalecer las competencias de los servidores según las necesidades identificadas en el diagnóstico aplicado en cada una de las áreas, así como dar cumplimiento a los requerimientos que la norma exige a los servidores para el adecuado funcionamiento de la institución y la prestación del servicio con calidad. Se cuenta con un plan institucional diseñado para dar respuesta a las necesidades presentadas y se ejecutará de acuerdo a la disponibilidad de los recursos con los que cuente la entidad.

- **Estrategia de evaluación del desempeño.**

Aplica solo para aquellos funcionarios inscritos en carrera administrativa. Se establecerán y analizarán los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, como estrategia para el fortalecimiento integral del servidor.

- **Estrategia de gestión de la información.**

En esta línea se busca analizar la información de los diferentes procedimientos de Gestión Humana, que permiten tener un control sobre la planta de cargos, salarios estadísticos presupuestales e información básica de los servidores. Suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, con el objetivo de mejorar la calidad de la información.

- **Estrategia en el procedimiento de retiro.**

Establecimiento de estrategias que le permitan a la Entidad la identificación y el análisis de las causas de retiros de los Servidores de la Entidad.

## **9. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN**

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión Humana se realizará a través de los indicadores diseñados para cada uno de los planes, los cuales hacen parte integral de este documento. Adicionalmente se llevarán a cabo las siguientes actividades para dar cuenta del avance del Plan Estratégico:

- Informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.
- FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

## **10. PROGRAMAS QUE HACEN PARTE INTEGRAL DEL PLAN ESTRATÉGICO**

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020

ANEXO 3. Plan Institucional de Bienestar.

ANEXO 4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

ANEXO 5. Plan Institucional de Capacitación.