

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN

1. MARCO NORMATIVO

2. ALCANCE

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4. DIAGNÓSTICO

4.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

4.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

4.3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

5.1 Estrategia Plan Institucional de Capacitación

5.2 Estrategia Plan de Incentivos Institucionales

5.3 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.4 Estrategia Código de Integridad

5.5 Estrategia Plan Anual de Vacantes

5.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano

5.7. Estrategia Situaciones Administrativas

5.8. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP

6. SEGUIMIENTO

7. RESPONSABLES

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

En este sentido, la gestión de recursos humanos se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados, ya que la gestión de personal está articulada con la misión y objetivos de la entidad.

1. MARCO NORMATIVO.

A continuación, se relaciona el marco normativo que fundamenta la implementación de las estrategias y las actividades que debe ejecutar Gestión Humana:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia 1991 – artículo 5	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Decreto Ley 1661 de 1991	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 789 de 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 931 de 2004	Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.
Ley 962 de 2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan 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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1361 de 2009	Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la

	Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1752 de 2015	Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
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.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.
Decreto 2106 de 2019	Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.
Decreto 2365 de 2019	Por la cual se adicional el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Circular Externa No. 10010 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Código de Integridad del Servidores Públicos 2017	El DAFP Crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las

	entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

2. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Carisma inicia con la detección de necesidades o diagnósticos que se realizan para cada uno de los planes relacionados y termina con la evaluación de la ejecución de estos.

3. OBJETIVOS.

3.1. OBJETIVO GENERAL

Fomentar y fortalecer la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Fomentar y fortalecer la gestión del talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

- Desarrollar el Plan de Bienestar y de estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE Hospital Carisma y sus familias.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Administrar información sobre el talento humano de la ESE Hospital Carisma, en cuanto a contenido de las hojas de vida.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la Entidad.

4. DIAGNÓSTICO.

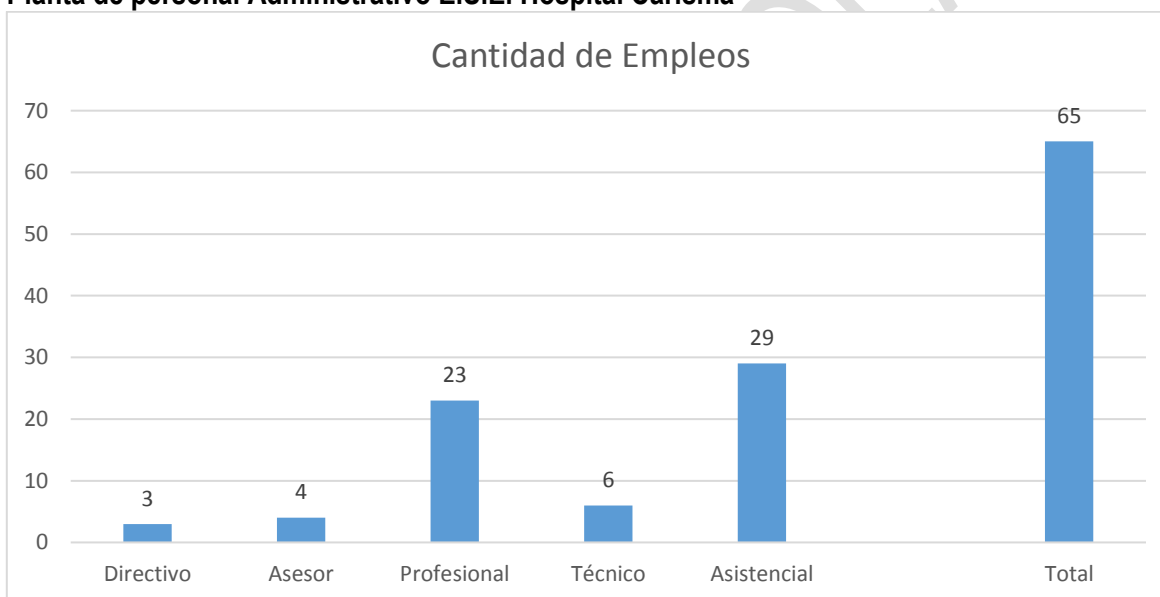
4.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.

La planta aprobada de personal para la ESE Hospital Carisma, compuesta de sesenta y cinco (65) empleos, con la cual se cuenta para atender los compromisos y responsabilidades estratégicas, misionales y de apoyo, se ha distribuido de la siguiente manera:

Tabla distribución de la planta de personal E.S.E. Hospital Carisma

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Directivo	3	4.62%
Asesor	4	6.15%
Profesional	23	35.38%
Técnico	6	9.23%
Asistencial	29	44.62%
Totales	65	100 %

Planta de personal Administrativo E.S.E. Hospital Carisma



Lo anterior indica que la Planta de Personal está compuesta por 46.15% del total de empleos cuyo requisito para su desempeño exige mínimo el título de profesional y el 53.85% no. Existen 15 empleos de libre nombramiento y remoción, del nivel directivo 2, del nivel asesor 3, del nivel profesional 7, del nivel asistencial 2 y del nivel técnico 1; así como 47 empleos en provisionalidad; 2 empleos de periodo y 1 de carrera administrativa.

4.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ESE HOSPITAL CARISMA

Con el fin de determinar las estrategias indicadas para intervenir las oportunidades de mejora, resultado del análisis de las mediciones obtenidas por las herramientas establecidas del sector; se realiza a continuación, una caracterización de la población de los funcionarios de la Entidad, esta

descripción, permitirá generar un enfoque y metodologías adecuadas frente a las estrategias planteadas en el presente plan estratégico para la dimensión de Talento Humano:

Ocupación de la Planta de Personal Administrativo de la ESE Hospital Carisma con corte a 31 de diciembre de 2020:

Ocupación de planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma con corte a Dic. 31 de 2020.

Nivel Ocupacional	Cantidad de Empleos
Directivo	2
Asesor	4
Profesional	20
Técnico	5
Asistencial	25
Vacantes	9
Totales	65

La planta de personal de la E.S.E. Hospital Carisma, con corte a 31 de diciembre de 2020 refleja una ocupación de 56 empleos equivalente al 86.15% del total y 9 empleos vacantes que representan el 13.85% del total de la planta de personal.

Es decir, que 56 empleos se encuentran ocupados con nombramientos ordinarios realizados a personal con empleos de libre nombramiento y remoción; con nombramientos en empleos de carrera administrativa producto de la realización de concurso meritocrático, con nombramientos provisionales en empleos de carrera administrativa y en empleos temporales, distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de Nombramientos	Cantidad de Empleados Nombrados	Nombramientos en Propiedad	Nombramientos en Vacancia Definitiva
Nombramiento Ordinario	9	9	0
Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1	0
Nombramiento Provisional	46	0	46
Totales	56	10	46

Esta planta de personal ocupada está distribuida en las diversas dependencias de la ESE Hospital Carisma como se mostró en la tabla anterior y su composición por género es la siguiente:

Tabla Planta Personal por Genero

Genero	Cantidad	Peso Porcentual
Mujeres	38	67.78 %
Hombres	18	32.22 %
Totales	56	100 %

A continuación, se presenta la distribución de la planta ocupada por rango de edades:

Rango por Edades	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Entre 20 y 29 años	6	10.72 %
Entre 30 y 39 años	18	32.14 %
Entre 40 y 49 años	13	23.21 %
Entre 50 y 59 años	15	26.79 %
Entre 60 y 69 años	4	7.14 %
Totales	56	100 %

En la siguiente tabla, se observan las principales situaciones administrativas, relativas a la planta de personal ocupada.

Situación Administrativa	Cantidad de Empleos	Peso Porcentual
Nombramientos Ordinarios	12	21.43 %
Titulares en Empleos de Carrera Administrativa	1	1.79 %
Nombramientos Provisionales	41	73.21 %
Nombramientos en Periodo	2	3.57 %
Totales	56	100 %

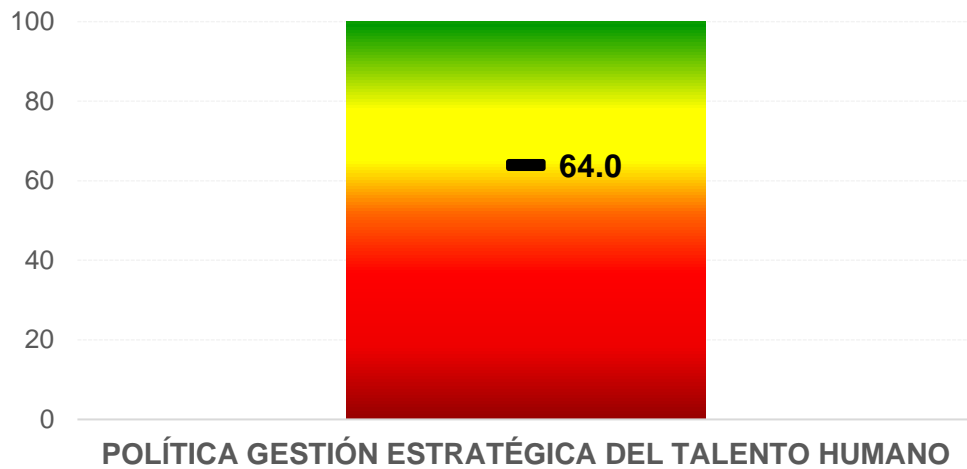
La clasificación del personal de planta ocupada según la cantidad de años que han prestado sus servicios a la ESE Hospital Carisma, es la siguiente:

Rango de Años de Servicio	Cantidad de funcionarios	Peso Porcentual
1 – 5 años	28	50.00 %
6 – 10 años	23	41.07 %
11 – 15 años	2	3.57 %
16 – 20 años	1	1.79 %
21 – 25 años	2	3.57 %
26 – 30 años	0	0.00 %
Mas de 31 años	0	0.00 %
Totales	56	100 %

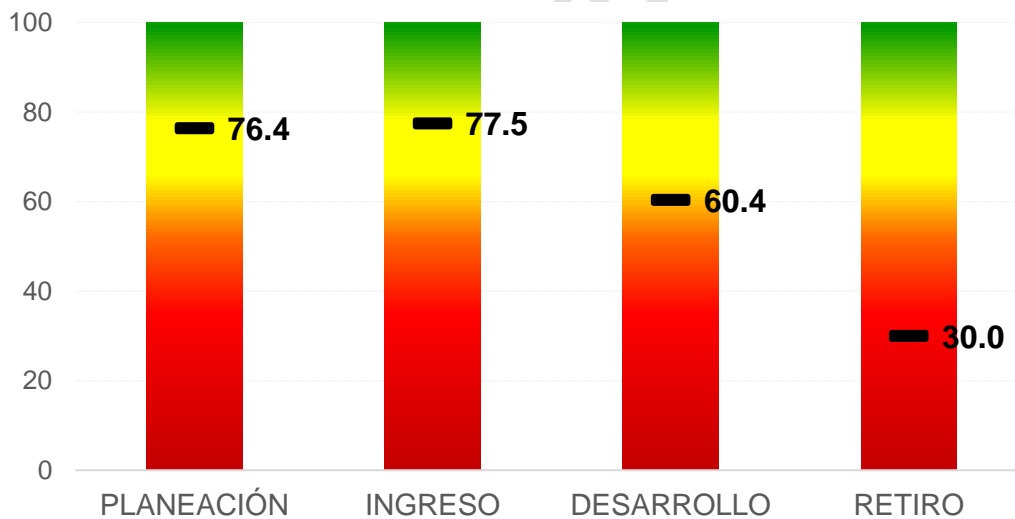
4.3. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2020, por Gestión Humana, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante esta vigencia en los componentes de: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro.

Calificación Total Política Gestión Estratégica del Talento Humano.



Calificación por componentes Política Gestión Estratégica del Talento Humano.



De acuerdo con la calificación obtenida de 64.0%, la ESE Hospital Carisma, se encuentra en el nivel: TRANSFORMACIÓN

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021.

Partiendo, de los resultados arrojados por el diagnóstico (punto 4 del presente documento) sobre la gestión reportada por el GETH, a continuación, se detalla las estrategias que se van a desarrollar para llevar a cabo la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2021 en la ESE Hospital Carisma, estas, comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

5.1 Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

Con el propósito de dar cumplimiento al plan de trabajo establecido para la vigencia 2021 y partiendo, de las acciones identificadas de mejora, se ha establecido para cumplir las metas planteadas:

Apoyo Interinstitucional: De acuerdo con el principio rector de economía establecida en el Decreto Ley 1567 de 1998 el cual indica: *“En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional”*.

El Plan Institucional de Capacitación para la ESE Hospital Carisma con vigencia 2021, debe responder a las necesidades de aprendizaje, con el fin de fortalecer las competencias individuales y colectivas de Carisma, y cerrar las brechas de capacidades que hay en los empleados y las capacidades que requieren los cargos.

5.2 Estrategia Plan de incentivos Institucionales.

El Plan de Incentivos Institucionales, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos, es por ello que este plan hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la Entidad y contribuye, además, al despliegue de actividades de la dimensión estratégica del Talento Humano (MIPG) a nivel institucional.

Mediante Resolución No. 20 del mes de enero de 2021, se adoptó el Plan Institucional de Incentivos.

En términos de actividades de bienestar, para la vigencia de 2021 y de acuerdo con el cronograma planteado, se desarrollarán las siguientes actividades:

- Uso de tiempo libre
- Caminadas Ecológicas
- Día de sol para funcionarios y sus familias
- Jornadas Deportivas y Recreativas
- Celebración de fechas especiales y días clásicos
- Día del servidor público
- Celebración de Halloween
- Bienvenida Navideña
- Novenas navideñas
- Informe de Gestión
- Día de Jóvenes
- Jornada de integración y salud mental para todos los funcionarios
- Día de la familia Ley 1857 de 2017
- Media jornada laboral por el cumpleaños
- Tiquetera emocional
- Preparación para el retiro del servicio

- Día de sol para prepensionados
- Programa para que tienes Carisma

5.3 Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ejecutar el Plan de trabajo de SG-SST conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades a desarrollar en la ESE Hospital Carisma.

- Desarrollar actividades de prevención y promoción de la salud y programas de vigilancia en DME y Covid-19.
- Diseño e intervención de clima laboral y riesgo psicosocial.
- Diseño e implementación de medidas de prevención y control frente a peligros y riesgos identificados.

5.4 Estrategia Código de Integridad.

En el marco de la implementación del Código de Integridad de la ESE Hospital Carisma, se han definido para su apropiación las siguientes actividades:

- Evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:
 - Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
 - Cumplimiento del Código en su Integralidad.
- Generar mecanismos que permitan exponer y manejar conflictos de intereses.
- Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la Entidad.
- Documentar la estrategia adoptada por la Entidad para garantizar la implementación del Código de Integridad por parte de los servidores.
- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

5.5 Estrategia Plan Anual de Vacantes: Gestión Humana formulará el Plan Anual de Vacantes y lo publicará en la página web de la Entidad.

5.6 Estrategia Plan de Previsión de Talento Humano: Gestión Humana formulará el Plan de Previsión de Talento Humano y lo publicará en la página web de la Entidad.

5.7. Estrategia Situaciones Administrativas: Gestión Humana, realizará seguimiento frente a la información de los funcionarios de la Entidad en lo referente a situaciones administrativas, contribuyendo así a un mayor control.

5.8. Estrategia Monitoreo y Seguimiento SIGEP: Gestión Humana llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida del

servidor público vinculado a la planta de personal en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; de igual forma propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

6. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2021, de la Subdirección Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito Gestión Humana. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

7. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa y Financiera a través de Gestión Humana, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

Teniendo en cuenta lo planeado en cada uno de los planes establecidos para la vigencia 2021, el área de Gestión Humana es responsable de:

- Planear, organizar, coordinar y ejecutar las diferentes actividades de seguridad, bienestar social, estímulos e incentivos y capacitación para los funcionarios al servicio de la ESE Hospital Carisma.
- Realizar estudios de necesidades y ejecución de las mismas en las diferentes áreas de bienestar social y desarrollo del talento humano.
- Proponer, organizar, ejecutar, los procesos en materia de capacitación a favor de los funcionarios de conformidad con lo aprobado en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Cumplir con la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas y disposiciones que rijan la materia.

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Jorge Aníbal Ramírez Osorio	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	P.U. Gestión Humana	Desarrollo Organizacional	Gerente

Copia Controlada: Si este documento se encuentra impreso, no se garantiza su vigencia La versión vigente reposa en la carpeta de calidad de la ESE Hospital Carisma