

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



ESE HOSPITAL CARISMA

GESTIÓN HUMANA

2022

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 Publico, 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.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. OBJETIVO	3
1.1 OBJETIVO GENERAL	3
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABILIDADES	4
4. MARCO LEGAL	4
5. PROPOSITO DEL PLAN	7
6. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE HOSPITAL CARISMA 7	
7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	8
7.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO	8
7.2 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO	9
7.2.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN	9
7.2.2 ESTRATEGIA DE BIENESTAR	9
7.2.3 ESTRATEGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	10
7.2.4 ESTRATEGIA CAPACITACIÓN	10
7.2.5 ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	10
7.2.6 ESTRATEGIA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	10
7.2.7 ESTRATEGIA PROCEDIMIENTO DE RETIRO	10
7.2.8 ESTRATEGIA CODIGO DE INTEGRIDAD	11
8. SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN	11

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Integrar los programas orientados al desarrollo del Talento Humano a través de la planeación, desarrollo y evaluar de la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ 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.

2. 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.

3. RESPONSABILIDADES

Las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan estratégico de Talento Humano

4. MARCO LEGAL

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.
POA PERIODO 2020-2024	Adoptar las actividades programadas en el Plan Operativo Anual de la ESE Hospital Carisma.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.

5. 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.

6. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE HOSPITAL CARISMA

MISIÓN

Prestar servicios en salud mental especializados en conductas adictivas, bajo un modelo de atención integral y de reducción del daño. Igualmente, acciones orientadas a la promoción, prevención, asesoría e investigación en temas de adicciones; a través de un equipo interdisciplinario logrando a nivel nacional e internacional el mejoramiento de la salud de las personas y sus ecosistemas.

VISIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Carisma para el año 2030, será una institución referente en el ámbito nacional e internacional en salud mental, con énfasis en el manejo de conductas adictivas, reconocida por la atención integral, segura y humanizada para las personas y ecosistemas; integrando las TIC'S en los procesos institucionales.

PRINCIPIOS

- ✓ Gestión transparente
- ✓ Inclusión social
- ✓ Trato digno
- ✓ Planeación

- ✓ Comunicación asertiva

VALORES CORPORATIVOS

- ✓ Honestidad
- ✓ Compromiso
- ✓ Rectitud
- ✓ Respeto
- ✓ Transparencia
- ✓ Justicia
- ✓ Honestidad

7. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

CARACTERIZACIÓN EMPLEADOS DE PLANTA ESE HOSPITAL CARISMA									
TOTAL EMPLEADOS	65	ADMINISTRATIVA	28	ASISTENCIAL A.P	30	MUJER	35	HOMBRE	15
MUJER MAYOR DE 54			5	HOMBRE MAYOR DE 59		2	PREJUBILADOS		7
EMPLEADOS POR NIVEL									
DIRECTIVO		ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL	
3		4		23		6		29	
EMPLEOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO									
PERIODO		LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		PROVISIONALIDAD		CARRERA ADMINISTRATIVA		VACANTE	
2		15		47		1		16	

7.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO

Identificación de necesidades de talento humano En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente priorizara y consolidara el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

7.2 ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO

Mediante la dimensión de talento humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

7.2.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

LA ESE HOSPITAL CARISMA velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Hospital.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones.

7.2.2 ESTRATEGIA DE BIENESTAR

Par el 2022 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 2012, 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 202 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.

7.2.3 ESTRATEGIA 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.

7.2.4 ESTRATEGIA 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.

7.2.5 ESTRATEGIA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Aplicada 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.

7.2.6 ESTRATEGIA 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.

7.2.7 ESTRATEGIA PROCEDIMIENTO DE RETIRO

El área de Gestión Humana, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas

en Función Pública y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, 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 o cualquier otro motivo inesperado.

7.2.8 ESTRATEGIA CODIGO 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.
 - ✓

Dentro del Plan Operativo Anual (POA) se ha establecido la transversalidad del código de integridad.

8. 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).

9. PLANES QUE INTEGRAN EL TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2022, adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- ✓ Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.
- ✓ Plan de previsión de Talento humano.
- ✓ Plan institucional de capacitación.

- ✓ Plan estratégico de Talento Humano.
- ✓ Plan anual de vacantes.
- ✓ Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

La planeación de la gestión del talento humano se estructura a través 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

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Gisela Jaramillo Komely	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	Técnico Administrativo	Desarrollo Organizacional	Gerente

COPIA CONTROLADA