

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



ESE HOSPITAL CARISMA

TALENTO HUMANO

2024

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
INTRODUCCIÓN	4
1 IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE HOSPITAL CARISMA	5
1.1 Misión	5
1.2 Visión	5
1.3 Objetivos de la entidad	6
1.4 Principios	6
1.5 Valores corporativos	6
1.6 Normatividad	6
1.7 Orientaciones estratégicas de talento humano	12
Orientaciones	13
2 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	13
2.1 Planta de personal	13
2.2 Recursos requeridos	15
2.3 Riesgos	15
2.4 Caracterización de la planta de personal	16
2.5 Manual de funciones	16
3 DIAGNÓSTICO	17
3.1 Matriz Estratégica de Talento Humano MIPG	17
3.2 Rutas de creación de valor	18
3.3 Necesidades de capacitación	20
3.4 Necesidades de bienestar, estímulos e incentivos	20
3.5 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial	21
4 DEFINICIÓN ESTRATÉGICA	21
4.1 Alcance	22
4.2 Políticas	22
4.3 Objetivo general	24
4.4 Objetivos específicos	25
4.5 Responsabilidades	26

5	PLANES DE TALENTO HUMANO	26
5.1	Plan de vacantes	26
5.2	Plan de previsión de recursos humanos	27
5.3	Plan de bienestar, estímulos e incentivos	28
5.4	Plan institucional de capacitación	29
5.5	Plan de salud y seguridad en el trabajo	29
6	TEMÁTICAS ADICIONALES	30
6.1	Código de integridad	30
6.2	Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión	30
6.3	Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano	31
7	SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN.	31
8	ANEXOS.....	32

INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano en el sector público, es la materia prima para el cumplimiento de la misión, visión y objetivos de cada institución Pública. El talento humano debe estar preparado para el desarrollo de su rol, los cambios que se presenten, las dinámicas que trae la industria 4.0, los retos que exige la sociedad y la normatividad de estos tiempos; por lo tanto, es fundamental fortalecer y desarrollar competencias, habilidades y aprendizajes que permitan la vinculación y desarrollo de funcionarios, con la finalidad de poseer talento humano integro, competente, comprometido y eficiente.

Los cambios y resultados de la pandemia orientaron el trabajo remoto, la flexibilidad en los horarios laborales, el uso de las herramientas ofimáticas y virtuales, generando un cambio en la cultura organizacional y desafío transformacional en las instituciones. P

Por otro lado, la modernización de entidades públicas y el desarrollo de competencias necesarias encaminadas al aprendizaje de herramientas digitales sin perder de vista el conjunto de principios humanos como los valores y la integridad.

Unido a lo anterior, La ESE Hospital Carisma como prestadora de servicios en salud mental especializados en conductas adictivas requiere fomentar el autoaprendizaje y facilitar a los funcionarios los medios posibles para potencializar la toma de decisiones, pensamiento analítico, enfoque en los resultados y minimización de los recursos; reforzar los temas de habilidades blandas, que acompañen y permitan generar una adaptación y cambio positivo en la institución.

Adicional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, permite a través del desarrollo de sus 7 dimensiones, identificar y trabajar en las oportunidades de mejora, y reconociendo como primera dimensión y el corazón del modelo, la dimensión del Talento Humano; es fundamental definir y diseñar estrategias que permitan enaltecer al funcionario en su labor, dentro del ciclo de vida (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro) y la importancia de la transformación digital en los procesos de la entidad.

Así mismo, el progreso y la apropiación de la Política de Integridad, contribuye a interiorizar del código y los valores del servidor público, como a la identificación y declaración de conflictos de interés cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos.

Por otra parte, es necesario entender que el área de talento humano es una aliada estratégica en el entendimiento, integración, profesionalización, desarrollo y transformación de las entidades, y no un área operativa.

Por lo tanto, es fundamental potencializar el liderazgo estratégico y direccionamiento de la entidad, para alinear las estrategias y lineamientos del empleo público; y encaminar el desempeño de los funcionarios a mejorar sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial, hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, el aprendizaje continuo, el asertividad en la comunicación y la interiorización del servicio a la sociedad.

Dado lo anterior, se requiere diagnosticar, diseñar, gestionar e implementar estrategias e insumos que contribuyan al bienestar, calidad de vida, formación y capacitación, incentivos, cultura y clima organizacional para los funcionarios de la entidad.

En articulación con lo anterior, el plan Estratégico de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Carisma, Plantea la elaboración, desarrollo y evolución de la política de talento Humano y política de integridad mediante los lineamientos y parámetros que promueve el Modelo Integrado de Planeación y gestión (MIPG) de la función Pública. Adicional, promueve y potencializa la transformación digital como incremento de la productividad, la innovación y la minimización de los recursos físicos, financieros entre otros; para lograr la integralidad en coherencia con lo que se promulga y se procede diariamente, integrando el Planear, Hacer, Verificar, y Actuar (PHVA) del talento humano, con los componentes que integran el ciclo de vida del servidor público como son: el diagnóstico, la planeación estratégica, la ejecución, el seguimiento y el control y el seguimiento y la verificación de lo construido y gestionado a través del ciclo anual en las matrices (diagnóstico estratégica de talento humano y diagnóstico de integridad).

Finalmente, el presente documento tiene como finalidad establecer El plan Estratégico de talento Humano como el año 2023 como herramienta institucional, que permita articular los planes, programas y actividades que se deben adelantar en el área de talento humano para contribuir, potencializar y resaltar el desarrollo personal, laboral y social de los funcionarios de la ESE Hospital Carisma y, así mismo, aportar a mejor calidad de vida de ellos y sus familias, mediante su bienestar, salud física y mental; reflejado en un mejor el clima organizacional.


1 IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE HOSPITAL CARISMA

1.1 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.

1.2 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.

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

1.3 Objetivos de la entidad

- Implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo de la ESE Hospital Carisma.
- Prestar servicios en salud mental especializados con enfoque diferencial en conductas adictivas con miras a una alta calidad.
- Gestionar la sostenibilidad financiera y administrativa para la permanencia de la ESE en el tiempo.

1.4 Principios

- Gestión transparente
- Inclusión social
- Trato digno
- Planeación
- Comunicación asertiva

1.5 Valores corporativos

Los valores de la ESE Hospital Carisma se describen en la resolución N°214 de noviembre 27 de 2019, por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en la ESE Hospital Carisma.

Valores de los servidores público de la E.S.E Hospital Carisma:

- Honestidad
- Compromiso
- Respeto
- Justicia
- Diligencia

1.6 Normatividad

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del área de Talento Humano.


Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Constitución Política de Colombia 1991 – artículo 5	De los derechos sociales, económicos y culturales.	Legislación de Colombia
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
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.	Función Administrativa de la función pública
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.	Disposición de los recursos
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Jurídico y Disciplinario
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- Sst)
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.	Talento Humano
Ley 931 de 2004	Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.	Vinculación 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.	Contratación
Circular Externa No. 10010 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.	Plan Institucional de Capacitación
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 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
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 Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Competencias laborales para el servicio público 4.0	La actualización del catálogo de competencias laborales unificará el lenguaje en términos de competencias de los servidores públicos, lo que permite definir y concretar las acciones tendientes a una mejor orientación de las capacidades, habilidades y conocimientos en función de los retos de la administración pública 4.0 y los contextos laborales cambiantes.	Competencias CNSC
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
Decreto 2177 del 29 de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- Sst)

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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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.	Función Pública
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.	Vinculación discapacidad
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	Jurídico y disciplinario
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
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 Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg- Sst)
POA PERIODO 2020-2024	Adoptar las actividades programadas en el Plan Operativo Anual de la ESE Hospital Carisma.	Plan Institucional E.S.E.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar

Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	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 2017	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST)
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
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
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
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales	Planes y programas

	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.	Plantas Globales
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.	Vinculaciones jóvenes
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 667 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
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	Regula las prácticas laborales	Pasantes

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

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
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	Vinculaciones jóvenes
Resolución N° 21 (enero 13 de 2020)	Por medio del cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Empresa Social del Estado Hospital CARISMA	Vinculación

1.7 Orientaciones estratégicas de talento humano

Las actividades a desarrollar en los planes estratégicos de talento humano se enfocan en las 3 etapas del ciclo de vida del funcionario.

- Ingreso: Comprende los procesos de vinculación he inducción
- Desarrollo: Procesos de formación y capacitación, evaluación de desempeño, calidad de vida
- Retiro: Por situaciones descritas en el Art 41 de la ley 909 causales de retiro por excedentes de personal o por pensión.

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

Orientaciones

- Toda modificación que se realice al manual de funciones, deberá presentar una justificación y estudios técnicos, evaluados por el comité de alta gerencia y la junta directiva de la ESE Hospital Carisma.
- Todo funcionario que ingrese a la entidad, deberá realizar inducción dentro del plazo máximo de ocho (8) días a partir de la fecha de su vinculación.
- Funcionarios y contratistas nuevos en la entidad, deberán realizar y entregar certificado de los cursos MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) y Transparencia y lucha contra la corrupción, los cuales deberán ser entregados máximo a los 90 días de la fecha de su ingreso.
- La persona que ingrese a la ESE Hospital Carisma deberá cumplir con la documentación y parámetros exigidos por talento humano.
- En evaluación del desempeño es responsabilidad de los que evaluadores y comisiones evaluadoras que los compromisos de la evaluación del desempeño sean concertados en los términos que establezca la metodología con el servidor y deban obedecer al nivel de responsabilidad definida para el cargo que ocupa en nómina al momento la concertación de compromisos u objetivos.
- A todos los servidores públicos a los que aplica el sistema de evaluación del desempeño debe generarse en la concertación un compromiso relacionado con la contribución en el desempeño implementación y mejora continua de los sistemas de gestión de acuerdo con los procesos en que participa y metas definidas en los mismos de lo cual es responsable el evaluador o comisión evaluadora.
- Los evaluadores pueden generar la concertación de nuevos compromisos, modificar los ya existentes y fijar nuevos compromisos; siempre y cuando establezcan las razones justificadas tales como los cambios en los planes programas y proyectos del área o del proceso.

2 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

2.1 Planta de personal

La planta de personal vigente de la ESE HOSPITAL CARISMA, está conformada por 65 empleos y se encuentra regida por la Resolución 20 del 13 de enero de 2020, la cual quedó de siguiente manera:

NIVEL	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
Directivo	Gerente	085	02	Periodo
Directivo	Subdirector científico	72	01	Libre Nombramiento y Remoción
Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	70	01	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor Jurídico	115	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor de Desarrollo Organizacional	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor de Proyectos y Mercadeo	105	02	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor Control Interno	105	02	Periodo

Profesional	Tesorero	201	01	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Medico General	211	05	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Farmacodependencia	213	12	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	12	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	08	Provisionalidad
Profesional	Medico Especialista Psiquiatra	213	08	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario - Sistemas	219	01	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario - Facturación y Cartera	219	01	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Trabajador Social	219	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Recursos Fisicos	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Gestion Humana	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Control Interno Disciplin	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Recursos Financieros	219	02	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Comunicaciones	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Terape	237	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Psicol	237	02	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario Area de la Salud Psicol	237	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero	243	02	Provisionalidad
Profesional	Enfermero Coordinador de Enfermeria	243	05	Libre Nombramiento y Remoción

Tecnico	Tecnico Area Salud Regente	323	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Nomina y Prestaciones S	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Atencion al Usuario	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Amacen y bienes	367	01	Libre Nombramiento y Remoción
Tecnico	Tecnico Administrativo Archivo	367	01	Provisionalidad
Tecnico	Tecnico Administrativo Desarrollo Humano	367	01	Provisionalidad

Asistencial	Auxiliar Administrativo Contabilidad	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Auditoría y Glosas	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Facturación	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Mensajero	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Atención al Usuario	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Rendición de Cuentas	407	02	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Consulta Externa	407	08	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar Administrativo Consulta Externa	407	08	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	12	Carrera Administrativa
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Auxiliar de Enfermería	412	05	Provisionalidad
Asistencial	Secretaría de Gerencia	440	08	Libre Nombramiento y Remoción
Asistencial	Conductor	480	01	Libre Nombramiento y Remoción

2.2 Recursos requeridos

Los recursos necesarios para la realización del plan estratégico de talento humano son los siguientes:

- Sistemas de información
- Valor en pesos (\$) para el desarrollo de los planes de formación y bienestar
- Equipo de Talento Humano, comités, salud y seguridad en el trabajo.
-

2.3 Riesgos

- Capacitación deficiente e insuficiente
- Deficiente desempeño laboral
- In liquidación de nómina

- Cumplimiento en las respuestas a solicitudes y requerimientos
- Deficiencia en el manejo de las situaciones administrativas
- Deficiencias en posesiones Y legalizaciones de contratos
- Incumplimiento del programa de salud ocupacional
- Incumplimiento del programa de capacitación
- Incumplimiento en el programa de bienestar

2.4 Caracterización de la planta de personal

A través de la Matriz de Caracterización de la planta de personal, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los funcionarios, como el principal insumo para la administración del talento humano.

CARACTERIZACIÓN EMPLEADOS DE PLANTA ESE HOSPITAL CARISMA									
TOTAL EMPLEADOS	65	ADMINISTRATIVA	32	ASISTENCIAL A.P	24	MUJER	38	HOMBRE	16
MUJER MAYOR DE 54		5	HOMBRE MAYOR DE 59		2	PREJUBILADOS		7	
EMPLEADOS POR NIVEL									
DIRECTIVO	ASESOR		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL		
4	3		23		6		29		
EMPLEADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO									
PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN		PROVISIONALIDAD		CARRERA ADMINISTRATIVA		VACANTE		
2	15		47		1		11		

2.5 Manual de funciones

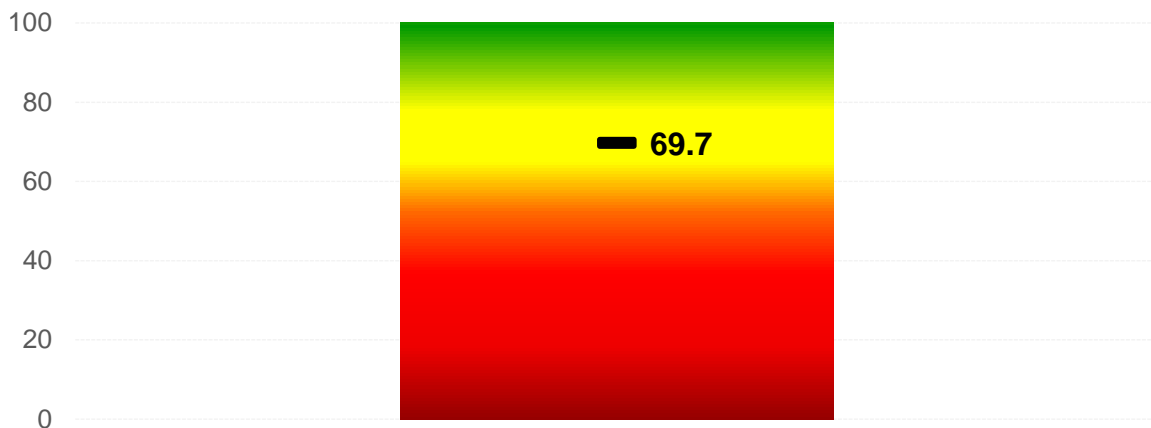
EL manual de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital Carisma, es la herramienta por la cual se direccionan los empleos de planta en la entidad, con el objetivo de desarrollar el objeto misional de la institución.

En este sentido la ESE Hospital Carisma **actualizó su Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales** para los empleos de planta de personal, mediante **resolución N° 21 de enero 13 de 2020**, de acuerdo a las normas y modificaciones realizadas. Las funciones de este manual deberán ser cumplidas por los funcionarios con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la Misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan a la entidad.

3 DIAGNÓSTICO

3.1 Matriz Estratégica de Talento Humano MIPG

Mediante la matriz estratégica de talento humano podemos evidenciar los avances y gestión realizada y las oportunidades de mejora frente a cada uno de las rutas de creación de valor.



Básico Operativo

La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.

Transformación

La implementación de GETH ha avanzado pero requiere mejoras: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico

Consolidación

Nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	62
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	67
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	65
		- Ruta para generar innovación con pasión	80
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	64	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	68
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	68
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	64	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	61
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	66	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	71
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	61
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	76	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	76

3.2 Rutas de creación de valor

Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiene a ser más productivo. Pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado con equilibrio en el trabajo y su vida personal con sentidos y con posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde la institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de cada entidad: salud y seguridad en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de salud, programa “entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar e incentivos, programa “servimos” horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

Ruta del crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona entre otras con las siguientes temáticas algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, gerencia pública desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe de ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de condiciones en las personas y a la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores y en la orientación de resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas algunas obligatorias y otras que se desarrollan de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño de acuerdo con la gestión cultura organizacional integridad análisis de reacciones de retiro evaluación de competencias valores gestión de conflictos.

Ruta en análisis de datos: conociendo el talento

Haciendo el talento un aspecto de Gran relevancia para una gestión estratégica del talento humano es el análisis de información actualizada obtenida en la etapa "disponer de información" acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: Planta de personal,

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

3.3 Necesidades de capacitación

<https://forms.gle/SH9VXNJ1TVWC193C9>

El objetivo del plan institucional de capacitación es fortalecer las competencias de los servidores según las necesidades identificadas en el diagnóstico de la encuesta de necesidades de formación y capacitación enviada a los funcionarios y jefes de las diferentes 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.

3.4 Necesidades de bienestar, estímulos e incentivos

<https://forms.gle/5CijPmQ1fq92ptcB7>

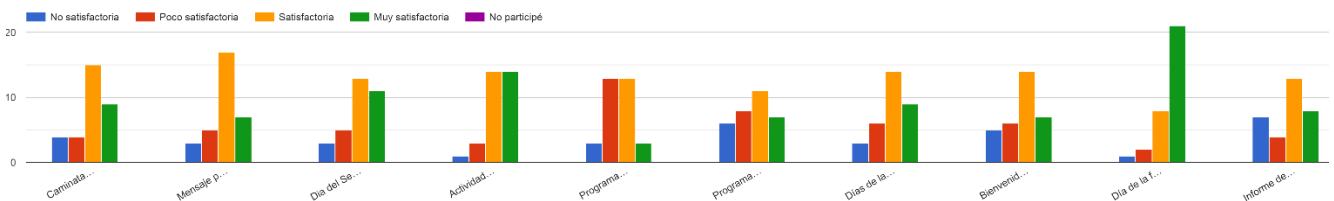
Los resultados de las mediciones realizadas en el diagnóstico de necesidades, la evaluación del plan de bienestar de la vigencia anterior (2022), contribuyen como línea base para la programación del cronograma de Bienestar 2023, determinando las actividades que se mantienen e incrementen la satisfacción de los servidores, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional, lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral.

16. Relaciona las actividades de bienestar realizadas de vigencias anteriores, que quisieras se les diera continuidad en la vigencia 2023.

32 respuestas

- Salida con los niños
- Media jornada por cumpleaños
- Gimnasio
- Día del servidor público
- Bienvenida navideña
- Día del niño y actividad lúdica con jóvenes hijos de los empleados
- Taller manualidades,.
- Fiesta navideña pero con baile y en otro lado que no se carisma
- Fiesta todo el día en finca.
- Programas de incentivos
- Cine

24. Por favor responda la evaluación a cada una de las actividades programadas por Talento Humano en el año 2022.



3.5 Diagnóstico de Riesgo Psicosocial

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3o, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas al igual que las consideraciones de la Resolución 2764 de 2022 DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

PUNTAJE PROMEDIO TRANSFORMADO			
FORMA A	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo medio
FORMA B	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio

NÚMERO DE PERSONAS EN CADA NIVEL DE RIESGO				
NIVEL DE RIESGO	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	EN LOS DOS RIESGOS	% según riesgo
Sin riesgo o riesgo despreciable	4	13	4	10%
Riesgo bajo	5	11	8	21%
Riesgo medio	8	10	8	21%
Riesgo alto	9	3	8	21%
Riesgo muy alto	10	1	8	21%
Invalidez	3	1	3	8%
TOTAL encuestas aplicadas	39	39	39	100%

3.6 Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Carisma inicia con la misión y visión de la entidad, el diagnóstico y detección de necesidades de las áreas (misional, administra y de apoyo) y cada uno de los componentes (Planes operativos) de la entidad, que tienen como finalidad el cumplimiento de los objetivos institucionales 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.

3.7 Políticas

Política de Gestión Humana

La Empresa Social del Estado Hospital Carisma, como institución prestadora de servicios integrales y especializados de salud mental con énfasis en farmacodependencia y conductas adictivas, es consciente de la problemática que vive el Estado con respecto a las falencias en el desarrollo de los procesos en atención, promoción, prevención e investigación, temas articulados con la misión de la institución, es por esto que se compromete desde el más alto nivel de la organización a fortalecer en sus servidores públicos habilidades y destrezas para mejorar la prestación de servicios con integridad y efectividad a los usuarios, sus familias y la ciudadanía en general.

La E.S.E HOSPITAL CARISMA, en consecuencia, de lo anterior y bajo los lineamientos de Política de Talento Humano de MIPG, desarrollará una Política Estratégica de Gestión del Talento Humano basada el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para contribuir con la gestión, cumplimiento y resultados de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la institución.

Para dar cumplimiento a esta política, la organización, además de regirse bajo la normatividad vigente que en esta materia se expida, se implementará acciones para desarrollar las cinco (5) Rutas de Creación de Valor definidas en MIPG, como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano. (Ruta de la Felicidad, Ruta de Crecimiento, Ruta de Servicio, Ruta de Calidad, Ruta de análisis de datos)

Con el desarrollo de estas rutas se pretende: provisionar y proveer manera efectiva las vacancias definitivas y de plan carrera, guiar el capital Humano mediante procedimientos de inducción y reinducción que permita la identificación y el conocimiento de la ESE, implementar actividades de capacitación encaminadas al desarrollo de las competencias de funcionarios 4.0, promover el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el liderazgo para un adecuado desempeño de las funciones, mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados, su nivel de vida y el de su grupo familiar, mediante la generación de programas de bienestar, recreación e incentivos y salud ocupacional. Crear un ambiente y clima laboral ameno, con una cultura que promueva la integridad, los valores y el compromiso con las tareas; será siempre ventaja competitiva para la ESE, beneficiando la calidad, la productividad y el mejor desempeño de sus servidores.

El plan estratégico de talento humano permite formular y ordenar el cronograma de actividades a desarrollar en pro de dar cumplimiento a la política.

La comisión de personal, hará seguimiento a la política cada 4 meses, donde se evaluará eficacia de las actividades a desarrollar en el plan estratégico de talento humano.

Política de integridad

La Empresa Social del Estado Hospital Carisma, como institución prestadora de servicios integrales y especializados de salud mental con énfasis en farmacodependencia y conductas adictivas, con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran; en consecuencia, de lo anterior, por medio de la resolución número 214 de noviembre 27 de 2019 la ESE adopta el Código de Integridad del Servicio Público para la formación y fortalecimiento de los valores de los servidores públicos y la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento y mitigación efectivo a los riesgos de gestión y corrupción mediante formato creado por la entidad No-----.

En tal sentido la ESE Hospital Carisma, establecerá un Sistema de formación e interiorización de los valores formulados en este código a través de capacitaciones, medios de difusión de la entidad que permita guiar a los servidores públicos de la institución en como debo ser y obrar (Lo que hago y Lo que no hago). Así, mismo, se implementarán algunas de las actividades propuestas en la caja de herramientas que facilita El Departamento Administrativo de la Función Pública para el conocimiento, desarrollo e implementación del código de integridad.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Seguimiento y evaluación de la política

La comisión de personal hará seguimiento a la política cada 4 meses donde se evaluará eficacia de las actividades a desarrollar en el plan de integridad

3.8 Objetivo general

Articular la Política de Talento Humano y de Integridad con los planes y programas estratégicos, a través de la planeación, desarrollo y evaluación de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios (ingreso, desarrollo y retiro) en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG y los lineamientos para el fomento y desarrollo de las competencias del funcionario 4.0 de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, habilidades, conocimientos, y calidad de vida de los funcionarios para lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.9 Objetivos específicos

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano como motor de la generación de resultados en la entidad
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el aprendizaje continuo, en la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad, legalidad y la minimización de recursos.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes y Plan de Previsión
- Elaborar y desarrollar las estrategias de acompañamiento a los funcionarios que se retiran de la entidad, con la finalidad de generar un cambio positivo en esta transición.
- Construir e implementar un plan de capacitación que acompañe a los funcionarios en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias y habilidades de la industria 4.0, que permita la competitividad en su rol y el crecimiento de la entidad.
- Acompañar el procedimiento del concurso en Función Pública de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad, a través de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar, implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar 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 laboral, reduciendo los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los funcionarios, contratistas y pasantes.
- Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y retroalimentación de los procesos del área de Gestión del Talento Humano, articulando los planes y programas de la entidad y la cultura organizacional.
- Aplicar la normatividad, procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de cumplir con los lineamientos de la función pública.
- Apoyar la aplicación y seguimiento a la evaluación del desempeño para el personal de carrera administrativa, 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.

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

- Desarrollar e implementar mecanismos para fortalecer el código de Integridad y prevención de conflictos de interés.

3.10 Responsabilidades

La oficina de talento humano o quienes hagan sus veces, debe elaborar, desarrollar y actualizar anualmente el plan estratégico de Talento Humano, contando con el acompañamiento de la Gerencia, la Subgerencia Administrativo y financiera y la Subgerencia Científica, en relación al apoyo y disposición de elementos, recursos y personal requerido para desarrollar este plan.

4 PLANES DE TALENTO HUMANO

El decreto 1083 de 2015 establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, y a las que aplique la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998 deberán vincular en su plan de acción institucional, los planes relacionados con la dimensión de talento humano. Por tal razón, el plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Carisma, está articulado y consolida los siguientes planes:

Plan de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos y plan de salud y seguridad en el trabajo.

4.1 Plan de vacantes

La ESE Hospital Carisma de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, reporta año tras año el plan de vacantes en las herramientas suministradas por la Función Pública, para proveer los empleos de carrera, en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito; mientras se surte el proceso de selección el empleo de carrera vacante de manera definitiva se proveerá transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la normatividad.

VACANTES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022			
Nivel	Denominación	Tipo	Total, empleos
Asistencial	Aux Atención al Usuario	Provisionalidad	1
Profesional	Profesional Comunicaciones	Libre Nombramiento y Remoción	1
Profesional	Médico General	Provisionalidad	1
Profesional	Profesional Control Interno Disciplinario	Libre Nombramiento y Remoción	1
Asistencial	Secretaria de Gerencia	Provisionalidad	1

Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	Libre Nombramiento y Remoción	1
Técnico	Técnico Desarrollo Humano	Provisionalidad	1
Profesional	Médico Especialista Psiquiatra	Provisionalidad	2
Asistencial	Auxiliar Enfermería	Provisionalidad	6
Total			15

4.2 Plan de previsión de recursos humanos

El plan de previsión de recursos humanos, es un de las herramientas con la cual podemos identificar y diferenciar los requerimientos de personal, con la disponibilidad del recurso humano con el que cuenta la entidad, y de esta manera definir las acciones necesarias para atender los requerimientos identificados y provisionar las vacantes de carrera administrativa, definitivas y de libre nombramiento y remoción.

La planta de personal de la ESE Hospital Carisma está distribuida por niveles de la siguiente manera:

EMPLEADOS POR NIVEL				
Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
4	3	23	6	29

La distribución de empleos provistos, por nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2022 está compuesta por, de los cuales 47 se encuentran en provisionalidad, 15 de libre nombramiento y remoción, 2 de periodo y 1 de carrera administrativa.

EMPLEADOS POR NIVEL	TIPO DE NOMBRAMIENTO				
	PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PROVISIONALIDAD	CARRERA ADMINISTRATIVA	VACANTES
DIRECTIVO	4	2	1	0	1
ASESOR	3	0	3	0	0
PROFESIONAL	23	0	5	12	5
TECNICO	6	0	1	4	1
ASISTENCIAL	29	0	1	20	8
TOTALES	65	2	11	36	15

La provisión de los empleos según su naturaleza se realizará de la siguiente manera:

Empleos de Libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la normatividad.

Empleo de Carrera Administrativa: La entidad cuenta con 1 empleado de carrera y 47 en vacancia definitiva los cuales se proveerá transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional; estos, se reportarán para respectivo concurso de méritos que realiza la Comisión nacional del servicio Civil. Es importante mencionar que a la fecha la entidad se encuentra a la espera de los lineamientos del Gobierno Nacional para adelantar estudio de cargas y perfiles, con el objetivo de implementar si es necesario, modificación a la planta de personal o creación de planta temporal para garantizar la cobertura en la prestación de sus servicios.

Estimación de los costos de personal.

Para la vigencia 2023, el costo total de la planta de personal actual de la ESE sería aproximadamente \$ 5.740.409.956 millones.

4.3 Plan de bienestar, estímulos e incentivos

El área de Gestión Humana tiene el compromiso de diseñar, estructurar y ejecutar el programa de bienestar estímulos e incentivos 2023, el cual se encuentra soportado en los resultados del diligenciamiento, de una encuesta diagnóstica que se aplicó a los funcionarios de la entidad, la encuesta de riesgo psicosocial las cuales permitieron identificar necesidades y expectativas de los funcionarios. El plan de bienestar de la entidad procura mantener y mejorar el bienestar y calidad de vida de los empleados y sus familias, estableciendo espacios que favorezcan el estado físico, social, emocional y profesional; mediante actividades y acciones que minimicen los riesgos psicosociales y potencialicen favorablemente el ambiente en el desarrollo de las actividades laborales, desde la perspectiva integral del ser humano y el desarrollo de todas sus dimensiones, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con la entidad.

TEMA	PROGRAMA	ACTIVIDAD	FECHA
Equilibrio psicosocial			
Equilibrio entre la vida laboral y familiar			
Calidad de vida laboral			
Promoción de prácticas y hábitos saludables			

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

Prevención nuevos riesgos a la salud			
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad			
Prevención al acoso laboral, sexual y al abuso de poder.			
Coordinación interinstitucional			
Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar			

4.4 Plan institucional de capacitación

La capacitación y formación de los funcionarios tiene como principal objetivo, desarrollar competencias capacidades y habilidades que generen conocimientos, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción, la reinducción y el entrenamiento.

Se presenta un plan institucional de capacitación, 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.

CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES CAPACITACION		
Área/dependencia	Temática	Dimensiones de competencia

4.5 Plan de salud y seguridad en el trabajo.

El plan de trabajo para el SG-SST se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN		
Nombre de la capacitación	Alcance	Fecha Programada

5 TEMÁTICAS ADICIONALES

5.1 Código de integridad

Desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

5.2 Evaluación de desempeño y acuerdos de gestión

Evaluación de desempeño: Esta tiene como objetivo, evaluar los funcionarios mediante la aplicación de metodologías y herramientas suministradas por entidades competentes o diseñadas por cada entidad, con la finalidad de garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo y su gestión en el logro de las metas institucionales. Esta evolución se realiza a los 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 puntos, para posterior pactar a planes de mejoramiento como estrategia para el fortalecimiento integral del servidor.

Acuerdos de gestión: En las entidades del orden territorial es gerente público quien cumple las cuatro condiciones siguientes: 1. Ser funcionario público 2. Pertenecer al nivel directivo 3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción 4. No estar desempeñando el cargo de: Secretario de Despacho, director, Gerente, Rector de Institución de Educación Superior distinto a los entes universitarios autónomos. El artículo 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015 estipula que los compromisos pactados deben ser objeto de seguimiento permanente, del cual debe dejarse constancia escrita de los aspectos más relevantes para que sirvan de soporte en la evaluación. Dada la relación tan estrecha que existe entre los acuerdos de gestión y la planeación institucional, sería conveniente ajustar el seguimiento de éstos a las fechas y condiciones de seguimiento de dicha planeación.

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

5.3 Plan de Acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano

Una vez analizada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se plantea:

- Seleccionar las rutas de creación de valor con menor puntaje
- Identificar las sub rutas con menor puntaje.
- En las variables encontradas, implementar acciones y estrategias en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el mediano plazo.

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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.

Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se identifican y establecen las sub rutas a las cuales se debe realizar plan de acción.

Sistema de Gestión Institucional – SGI

Se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión)

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

	PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 05
		Fecha de actualización: 13/01/2022

7 ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de Previsión de Recursos Humanos 2020

ANEXO 3. Plan Institucional de Bienestar.

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación.

ANEXO 5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo