

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano se formula con el fin de evaluar fortalezas y debilidades en materia de talento Humano y se realiza y actualiza teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017 el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG, emanado por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El MIPG hace una declaración que resulta fundamental para entender la importancia de las personas que hacen parte de la entidad y que: “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” es por esto que establece como una de las 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la *Política Gestión Estratégica del Talento Humano*.

La *Política Gestión Estratégica del Talento Humano* define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del talento Humano las cuales son:

- Disponer de información
- Diagnosticar la Gestión Estratégica del talento Humano
- Elaborar Plan de Acción
- Implementar el Plan de Acción
- Evaluar la Gestión

Buscando la alineación con el MIPG, en el presente documento se expone el desarrollo de las fases y los avances realizados por la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

Nuestro PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO, se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “*Fortalecimiento de la Cultura Organizacional*”, a la cual se le realiza seguimiento a través de las auditorías internas y externas.

2. OBJETIVOS

Determinar el plan Estratégico de Talento Humano para la ESE Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

- Reconocer el Talento Humano como el activo más importante.

3. ALCANCE

Este procedimiento inicia con el análisis de la planta de talento humano actual, identificación de necesidades, previsión de recursos y el establecimiento de cobertura.

4. NORMATIVIDAD

Mediante el siguiente marco legal se relaciona la normatividad vigente a la fecha, que hace parte de los procesos de la oficina de talento humano.

NORMATIVIDAD	CONCEPTO	PROCESO
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
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
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
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 Capacitaciones
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral	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 e Capacitación- Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Talento Humano

NORMATIVIDAD	CONCEPTO	PROCESO
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	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	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 (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación

5. DESARROLLO

5.1. POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA

Por otra parte, desarrollando las etapas 1 y 2 de la Política de Gestión Estratégica del talento Humano del MIPG se debe llevar a cabo un ejercicio de autodiagnóstico de las prácticas de Talento Humano en la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, el cual deberá contener:

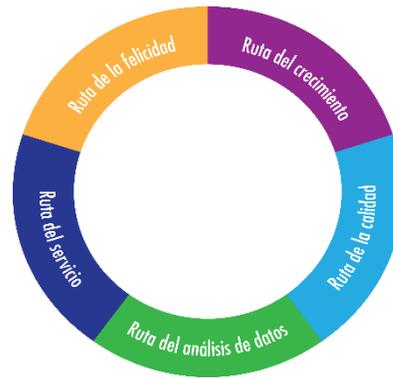
5.2. POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De conformidad con el autodiagnóstico que se debe realizar cada vigencia fiscal, el mismo debe arrojar el nivel en que se encuentra la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra en cuanto a la implementación de la política de GETH.

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de creación de valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque:

- **Ruta de la Felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- **Ruta del Crecimiento:** 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.
- **Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe 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 convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- **Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.
- **Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

Cada una de estas Rutas de Creación de Valor establece prácticas específicas que permiten consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano, en cuanto a estas prácticas la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, deberá desarrollar las mismas con un enfoque transversal así:



5.3. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN HUMANA DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad. A continuación, presentamos el Plan Estratégico de Gestión Humana.

Grupo de Gestión del Talento Humano

El Grupo de Gestión del Talento Humano tiene como responsabilidad el apoyo a la formulación de estrategias planes y programas para la oportuna y eficiente administración del personal lo que implica su ingreso y permanencia.

Para lograr esta administración del personal, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ha puesto al servicio de la administración pública y de los ciudadanos el aplicativo SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público).

SIGEP es una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Por ello resulta fundamental que este aplicativo sea alimentado y actualizado constantemente y se vuelve parte de la estrategia de la Gestión del Talento Humano.

De igual manera es responsable por realizar el plan de vacantes el cual debe contemplar:

1. Análisis de la planta actual de personal: inventario de personal en términos de ubicación del cargo en la estructura, grupo funcional, número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica, naturaleza del cargo (Carrera, LNR, Contrato PS), perfil del cargo, requisitos (Estudio y experiencia), competencias (Funcionales y comportamentales).

Planta de personal ese hospital integrado san juan de cimitarra

Nivel	Planta global
Directivo	1
Profesional	4
Auxiliar	8
Total	13

2. **Diagnóstico de necesidades de personal:** Desde la Gerencia se determinará las necesidades de personal de acuerdo a los planes, programas y proyectos a su cargo
3. **Plan de previsión de recursos:** contrastar la disponibilidad de personal con las necesidades.
4. **Definición de estrategia de cobertura:** internas: reubicaciones, encargos, creación de empleos temporales. Externas: vinculación de personal.

Plan estratégico de gestión humana

Tema	Objetivo	Que hace	Como se hace	Para que se hace	Marco normativo
Reclutamiento y selección de personal	Optimizar las técnicas, estrategias y procedimientos para que la ESE vincule personal competente e idóneo que contribuya al éxito de la entidad a largo plazo.	Implementación de mecanismos de selección de personal para vinculación.	Estudio técnico de hojas de vida, verificando competencias y perfil	Proveer a las áreas del personal necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de funciones de la Entidad	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. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Registro sistematizado de datos de personal	Mantener actualizados los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de la ESE en SIGEP	Gestionar la actualización de datos en el aplicativo SIGEP.	El administrador del aplicativo en la Entidad, da de alta, vincula, genera novedades y desvincula a los funcionarios ESE	Actualizar los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de la ESE	Decreto 2842 de 2010 por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión SIGEP
Plan anual de vacantes	Identificar las vacantes que se generan por las situaciones administrativas presentadas en la planta de personal o por las causales de retiro, establecidas en la norma	Reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública, las vacantes generadas, o la Comisión Nacional de Servicio Civil para efectos de desarrollar el proceso de concurso	Mediante los formatos Previamente establecidos por el DAFP y por la CNCS	Conocer el estado real de las vacantes en la planta de personal de la Entidad	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. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Tema	Objetivo	Que hace	Como se hace	Para que se hace	Marco normativo
<p>Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Diseñar e implementar los lineamientos y directrices de Seguridad y Salud en el trabajo para funcionarios y contratistas en la Entidad</p>	<p>Ejecutar las actividades aprobadas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST</p>	<p>Desarrollar la política de SST Identificar los principales peligros e implementar controles. Ejecutar actividades de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales</p>	<p>Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes</p> <p>Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).</p>

Eje de gestión del talento humano

Eje	Objetivo	Que hace	Como se hace	Para que se hace	Marco normativo
Gestión del compromiso	Busca incrementar el compromiso de los servidores a través de la satisfacción y el involucramiento en el puesto de trabajo y el compromiso organizacional	Medición del ambiente laboral y el perfil cultural. Eventos de sensibilización que fomenten la práctica del código de ético, el conocimiento y el compromiso con las metas de la entidad.	Se realiza la medición del ambiente laboral y con base en los resultados y las recomendaciones dadas se establece el tipo de acciones a realizar.	Para fortalecer la confianza, el orgullo y la camaradería de la entidad y lograr que la Empresa Social del Estado se consolide como un Gran Lugar para trabajar.	Ley 909 de 2004 Ley 1341 de 2009 Ley 30 de 1992 Ley 115 de 2004 Ley 1567 de 1998 Decreto 4661 de 2005 Decreto Ley 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Decreto 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Decreto 2618 del 2012
Gestión del liderazgo	Sensibilizar, diagnosticar y desarrollar las habilidades de liderazgo del equipo directivo y servidores	Definición e implementación del modelo de liderazgo de la ESE	Se desarrollan actividades de sensibilización y formación, orientadas al Modelo de Liderazgo definido para la Entidad.	Para desarrollar habilidades y competencias individuales de liderazgo	Decreto 1567 de 1998 Decreto 1227 de 2005 Ley 909 de 2004 Decreto 2359 de 2005 Decreto 1083 de 2015
Gestión de la productividad	Mejorar los niveles de contribución de cada persona, de la ESE, así como el establecimiento de metodologías de organización del Trabajo	Se mide la gestión de los servidores a través de los diversos mecanismos	Se mide a través de compromisos laborales y comportamentales la gestión de los servidores	Para encontrar formas de contribución adicional a las metas de la entidad y al mejoramiento del rendimiento de cada servidor	Ley 909 de 2004 Decreto Ley 760 de 2015 Decreto 1083 de 2015 Acuerdo 565 de 2016 de la CNSC.

5.4. CONCLUSIONES

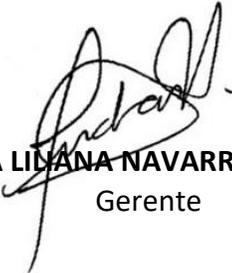
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión reconoce al Talento Humano como el activo más importante.
- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se enfoca en gestión por resultado de valores y de cara al ciudadano.
- El conocimiento no es propiedad privada debe ser una apuesta institucional por el aprendizaje continuo de las entidades públicas.
- La Innovación y la Productividad deben hacer parte del ADN de las Organizaciones Públicas.
- Tanto en el Sector Salud como en los demás sectores debemos trabajar en la misión, visión y objetivos de la institución.

6. ANEXOS

No Aplica

7. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES

No	Fecha	Motivo de revisión
00	17/11/2020	Creación
01	15/02/2021	Revisión y actualización
02	28/01/2022	Revisión y actualización



ANDREA LINANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Lexius Asesoría SAS