

**RESOLUCION N° 009**

**(ENERO 6 DE 2023)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2023 DE LA ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA – CÓRDOBA.**

El suscrito Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU SANTA TERESITA DE LORICA (CORDOBA), en uso de sus facultades legales, y

**CONSIDERANDO:**

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del Decreto Nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan

**Más cerca de ti!**

que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos. Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión. Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 *ibídem*, establece que se 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 el Trabajo -SGSST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2023, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la **ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA**.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2023 DE LA ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA – CÓRDOBA**, el cual forma parte integrante de la presente Resolución.

Más cerca de ti!



**ARTÍCULO SEGUNDO:** La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la oficina de Talento Humano de la **ESE CAMU SANTA TERESITA**.

Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 1111 del 27 de marzo de 2017, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO:** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Santa Cruz de Lorica, a los seis (06) días del mes de enero de 2023

**LENIN DE JESUS DORIA BURGOS**  
**GERENTE ESE CAMU SANTA TERESITA**

Revisado por VECH – Asesora Jurídica externa

Más cerca de ti!



# PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

**E.S.E. CAMU SANTA TERESITA**

**LORICA - CORDOBA**

**AÑO 2023**

¡Más cerca de ti!

## 1. INTRODUCCION

La ESE CAMU SANTA TERESITA en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como operativas, siempre teniendo como guía y modelo los principios de calidad y servicio y así de esta manera ofrecer un mejor servicio a usuarios y ciudadanía en general, acompañado de los mejores servidores; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior el área de talento humano de la entidad busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

Talento Humano como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es la puerta de entrada, cuyo propósito es ofrecerle las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la ESE CAMU SANTA TERESITA.

Mediante el plan estratégico y junto con el plan de acción y evaluación, estas herramientas permiten unificar y llevar a cabo una gestión exitosa del talento humano de la ESE CAMU SANTA TERESITA. Para llevar a cabo los objetivos de los planes antes mencionados a continuación se describirá la estructura y las actividades básicas a desarrollar para implementar el plan estratégico de talento humano exitoso.

### 1.1 misión y visión institucional

¡Más cerca de ti!

❖ **MISION**

Mantener y mejorar el estado de salud de la comunidad a través de la educación, el diagnóstico precoz, el tratamiento oportuno e integral y la rehabilitación de las enfermedades de mediana complejidad, promoviendo la humanización del servicio y la seguridad del paciente como pilares del proceso de atención.

Propendiendo con esto mejorar permanentemente los estándares de calidad.

❖ **VISION**

Seremos el modelo de gestión pública en el municipio y la mejor ESE con el mayor desarrollo humano, tecnológico del Departamento de Córdoba.

**2. OBJETIVO GENERAL**

Planear, desarrollar, ejecutar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la E.S.E. CAMU SANTA TERESITA, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro o corazón del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida y en la creación de valor público además de implementar el Plan Estratégico del Talento Humano orientándolo al fortalecimiento del liderazgo, desarrollo, reconocimiento, bienestar y la motivación del talento humano asistencial y administrativo.

**2.1 Objetivos específicos**

- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, inducción y reinducción, acordes con los requerimientos realizados en las encuestas de necesidades.
- Proporcionar condiciones óptimas que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de los funcionarios de la entidad, mediante el reconocimiento de la labor, espacios de recreación, esparcimiento e integración familiar, cumpliendo con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) que permitan satisfacer sus necesidades laborales y personales (plan de incentivos).

¡Más cerca de ti!

- Establecer, actualizar y hacer seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo así controlar y minimizar el riesgo en el desempeño de sus actividades.
- Contar con la planta de personal necesaria e idónea que permitan a la E.S.E CAMU SANTA TERESITA, cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los empleados de planta de la E.S.E camu santa Teresita y colaboradores vinculados por medio de otras formas de contratación, en busca de determinar las necesidades presentes en cada uno de sus componentes, de tal manera que permita a la entidad buscar las estrategias que le permitan suplir las mismas, mediante un constante seguimiento y monitoreo.

4. **MARCO LEGAL:** Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
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.
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
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
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
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)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
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 Rama Ejecutiva colombiana
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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

¡Más cerca de ti!

## 5. MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.



Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

La estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las

¡Más cerca de ti!

organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017). En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas. Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

## **6. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E CAMU SANTA TERESITA**

**6.1** Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Empleos

¡Más cerca de ti!

- Bienestar Social e Incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación.

## 6.2 Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

NIVELES	# TRABAJADORES EN PLANTA
DIRECTIVO	1
PROFESIONAL	11
TECNICO	4
ASISTENCIAL	21
TOTAL	37

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la oficina de talento humano, cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

## 6.3 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la oficina de talento humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia la calificación para la vigencia 2022.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la tabla que se anexa.

## 6.4 Política de gestión del talento humano

¡Más cerca de ti!

La oficina de talento humano aplicara una política basada en los valores del servidor público plasmados en el código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2023, que se traduzcan en generación de estrategias que busquen de manera permanente la satisfacción del personal asistencial y administrativo, aumentar con índices positivos la productividad de la Institución y el bienestar de los pacientes, usuarios, clientes, proveedores, grupos de valor y partes interesadas y además eleven al servidor público con altos estándares de integridad. Los valores de integridad mencionados son los siguientes:

**valores del servidor publico**

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA

**6.5 Procesos de la Gestión del Talento Humano**

El Grupo de Talento Humano tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de mecanismo para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales e institucionales. Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión, visión y todos los objetivos de mejora en la calidad y prestación de servicio.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

- Proceso de Administración de Personal: Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente; y el fortalecimiento

¡Más cerca de ti!

de los procedimientos de administración de personal, con el fin de contar con el personal requerido y lograr una gestión más eficiente y oportuna.

- Proceso de Fortalecimiento de Competencias: contar con un capital humano competente, altamente calificado, que dé respuesta a las necesidades de cada área de la empresa.
- Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.
- Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.
- Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

## **7. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de

¡Más cerca de ti!

acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la inducción de nuevos servidores públicos, capacitación, calidad de vida laboral, evaluación del desempeño y en general todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado.

### **7.1 Estrategias establecidas**

La estrategia de recursos humanos se basa en el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano. Talento humano como el corazón del modelo integral de planeación y gestión tiene como activo más importante de la institución a las personas, lo que conlleva a enfocar todos los esfuerzos al crecimiento y fortalecimientos de estas, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer actividades encaminadas al mejoramiento; mediante las estrategias relacionadas a continuación:

#### **7.1.1 Estrategias de administración de personal**

Aprovechar al máximo la fuerza de trabajo en beneficio de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades y los intereses de los trabajadores por lo cual se deben tomar acciones que llevan a organizar a los trabajadores en la estructura de la empresa en donde puedan rendir a pleno de acuerdo a sus capacidades.

- Programar la provisión de empleos: Adelantar el proceso del concurso en Función Pública para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como

¡M á s c e r c a d e t i !

implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- Se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real el estado de la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano, a través de la Sistematización del módulo de Nómina.
- Vinculación de empleados a la nómina de planta, servicio social obligatorio o por fallecimiento
- Actualizar la modalidad de Teletrabajo de acuerdo a la normativa vigente.
- Realizar el monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad
- Sistematización de las hojas de vida

#### 7.1.2 Estrategia de fortalecimiento de competencias

Optimizar el rendimiento del personal desde el área de recursos humanos de la organización ha sido un aspecto de estudio en muchos niveles de la administración, permitiendo el desarrollo de estrategias asociadas a identificar las competencias laborales que se ajusten a los requerimientos que cada cargo exige, sin embargo, es pertinente profundizar en aspectos esenciales asociados a las buenas prácticas que se deben ejecutar para garantizar el mejor desempeño posible de los colaboradores, en beneficio del cumplimiento efectivo de las tareas asignadas a cada empleado. De la misma forma se abordarán estrategias que favorezcan el trato digno de los individuos en su interacción con servicios de salud que provee la institución y que deben estar alineados hacia el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades con el fin de promover la humanización en la prestación de servicios de salud.

- Programar el plan Institucional de capacitación

¡Más cerca de ti!

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2023, El pic 2023 estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
Probidad y Ética de lo Público.	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública
Gestión del Conocimiento y la Innovación:	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital.	Mediante el cual se implementan acciones orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

- Recepción necesidades de capacitación planteadas por los funcionarios, jefes de las dependencias, resultado de auditoría tanto internas como externas.
- gestionar con entidades públicas y privadas de educación la impartición de eventos de capacitación.
- Implementar capacitaciones de formación mediante cursos, talleres, seminarios, conferencias, fundamentales en la atención y formación del personal desde el enfoque de humanización (atención digna y respetuosa) en la prestación del servicio al paciente, su familia y la comunidad.

### 7.1.3 Estrategias de evaluación de desempeño

Medir el desempeño de cada integrante de la organización en las competencias y objetivos propios de su puesto de trabajo, nos trae muchos  
¡Más cerca de ti!

benéficos como son: tener presente de manera clara las expectativas de su jefe y la organización respecto a su puesto de trabajo, sus objetivos y desempeño, conocer las características y competencias que la empresa valora más en las personas que conforman el equipo de trabajo, contar con la oportunidad de hacer una autoevaluación para su crecimiento profesional y así estar motivado y comprometido para ofrecer su mejor esfuerzo a la empresa. Pensando en esto las estrategias para fortalecer y llevar a cabo la evaluación de desempeño deben estar enfocadas en lo anterior mencionado.

- Realizar recopilación y procesamiento de la información en la evaluación semestral de desempeño.
- Determinar las competencias comportamentales y laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias que sirvan de insumo para la definición del plan institucional de capacitaciones.

#### 7.1.4 Estrategias en seguridad y salud en el trabajo

El propósito estratégico de este punto es el mejoramiento de las condiciones laborales de los servidores públicos de la entidad, entendiendo que el bienestar laboral es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Los programas de promoción de la salud y el bienestar en el trabajo se centran en la promoción de la salud entre todos los trabajadores y sus familias a través de programas de prevención y asistencia en los ámbitos del estrés en el trabajo, la violencia en el trabajo, el consumo excesivo de alcohol y drogas y la reducción de accidentes laborales.

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), intervención de los riesgos prioritarios, especialmente psicosocial y ergonómico-biomecánico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar como de seguridad y salud en el trabajo basados en el autocuidado y la autoprotección.

¡Más cerca de ti!

Los planes o programas definidos en el marco del SG-SST pretenden incentivar el 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.

- Capacitación en programas de promoción y prevención de riesgos
- Crear espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables

#### 7.1.5 Estrategias de bienestar e incentivos

El plan de bienestar e Incentivos es una herramienta estratégica al interior de la E.S.E CAMU SANTA TERESITA, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

Se busca contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

¡Más cerca de ti!

- Programa de recreación y deportes.
  - Programa entorno laboral saludable
  - Actividades socio - culturales
  - Programa de Seguridad Social Integral
  - Programa de reconocimiento e incentivos

## **8. ESTRATEGIA DE TRÁMITES Y CERTIFICACIONES**

La estrategia de trámites y certificaciones estará orientada al diseño y la aplicación de un instrumento que permita medir la satisfacción de los usuarios.

## **9. DIÁLOGO Y CONCERTACIÓN**

Se seguirán generando espacios de concertación y diálogo con los servidores a través de estrategias como Un buen Café para Conversar, que promueven la participación en el análisis de los temas con propuestas de solución a distintas problemáticas e iniciativas para la mejora.

## **10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP**

El área de Talento Humano adelantará los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Así mismo, se acogerá al nuevo SIGEP II desde la fecha en que inicie su producción ante las entidades públicas del orden nacional.

## **11. RETIRO**

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida,

¡Más cerca de ti!

así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

## 12. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<b>Ruta de la Felicidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La felicidad nos hace productivos</li> <li>Entornos físicos</li> <li>Equilibrio de vida</li> <li>Salario emocional</li> <li>Innovación con pasión</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
<b>Ruta del Crecimiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liderando talento</li> <li>Cultura de liderazgo</li> <li>Liderazgo en valores</li> </ul>	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> <li>Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	
<b>Ruta del Servicio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Al servicio de los ciudadanos</li> <li>Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
<b>Ruta de la Calidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>Hacer siempre las cosas bien</li> <li>Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
<b>Ruta de Análisis de Datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conociendo el talento</li> <li>Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones

## 13. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basará en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al

¡Más cerca de ti!

realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.
- b) 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. En relación con Talento Humano se monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Proyecto: JNCO -Técnico Operativo TH

Proyecto y reviso: VECH – Asesora Jurídica externa

¡M á s c e r c a d e t i !