PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) VIGENCIA 2022

ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA

GRUPO DE GESTION HUMANA

Enero de 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 4
2. GENERALIDADES 5
3. MARCO LEGAL 7
4. ALCANCE: 12
5. OBJETIVOS 12
5.1 OBJETIVO GENERAL: 12
5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS: 12
6. COMPONENTES: 13
7. AMBITO DE APLICACIÓN: 13
8. RESPONSABLE: 14
9. MARCO CONCEPTUAL: 14
10. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 14
11. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO 15
11.1 Datos actualizados y confiables con análisis: 15
11.2 Disposición de Información 15
11.3 Caracterización de los Servidores: 16
11.4 La caracterización de los empleos: 16
12. PROCESO DE PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO: 17
13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO 18
13.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano 19
14. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE TALENTO HUMANO 19
15. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO: 25
15.1 Fase 1. INGRESO 25
15.1.1. Vinculación: **25**
15.1.2. Inducción: **26**
15.2 Fase 2: PERMANENCIA: 26
15.2.1. Formación y Capacitación: **26**

15.2.2. Evaluación de Desempeño: **27**

15.2.3. Calidad de Vida Laboral: **27**

15.2.4. Reinducción: **28**

15.3 FASE 3: RETIRO 28

16. PLANEACIÓN 2022. 28

1. INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, como entidad de derecho público se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redunda en mayor demanda de servicios con calidad, la cual requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación, que permita traer a los mejores servidores, estimularlos y retenerlos, por lo cual se requiere implementar políticas solidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda la organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, además de orientar la gestión al cumplimiento a los objetivos estratégicos, enfoca la Planeación Estrategia del Talento Humano para la vigencia 2022, en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos a sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción , motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frene al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, fortalecerá y desarrollará actividades pedagógicas e

informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de las políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Titulo 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación deferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades que ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guias para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad

3. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana, la cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Aplicación Especifica	Tema relacionado con la Norma
Decreto Ley 2400 del 19 de septiembre de 1968	"Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones."	Proceso de Administración de Personal.
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 y se exponen las Generalidades de los Bonos pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.	Proceso de Vinculación de Personal
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 581 del 31 de mayo de 2000	**Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las**	Proceso de Vinculación de Personal.

	diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	
Ley 734 del 05 de febrero de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Proceso Disciplinario.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio de la cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bonos Pensionales.
Acuerdo No.	Establece la Planta de Personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia	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 el 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
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006.	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.	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	Plan Institucional de Capacitación.

	educción no formal en la ley general de la educación	
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para Tramite de Bono Pensional.	Certificado de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008 de 2008	Establece Normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga Incentivos para Promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño.
Mediante 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.

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 No.1	Talento Humano
GETH	Guia de Gestión Estratégica del Talento Humano	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)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores p	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	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 Social.
Decreto 2011 de 2017	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 publico	Vinculación Discapacidad.
Resolución No. 020 del 19 de enero de 2022	Adopta Sistema Tipo de EDL para la vigencia 2022.	Evaluación de Desempeño Laboral
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Planes y Programas

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
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
Acuerdo 09 del 26 de junio de 2019	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Manual de Funciones y Competencias Laborales

4. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, iniciá desde la identificación de necesidades del recurso humano en los Procesos de Gestión Humana: Selección, vinculación, capacitación, evaluación de desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, oficiales, libre nombramiento y remoción, de acuerdo con la normatividad establecida.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer el Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, mediante la implementación de Políticas, Estrategias y Mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

- Mantener la planta optima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que establezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos de establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.

6. COMPONENTES:

Los componentes que conforman el Plan estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Provisión de Empleos
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Capacitación
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo

7. AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente documento se aplica a los servidores de la Planta Global de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

8. RESPONSABLE:

La aplicación del presente documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de la Calidad, Lideres de las diferentes dependencias, Coordinadores, Profesionales Universitarios con Personal a Cargo, especialmente los Profesionales que hacen parte del área de Talento Humano: Jefe de Talento Humano y Profesional Universitario de apoyo a Talento Humano.

9. MARCO CONCEPTUAL:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos del desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados; Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres (3) etapas: 1. Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción. 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral. 3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.

10. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, en materia de Talento Humano, se compromete a cumplir con la normativa legal y reglamentaria aplicable y a propiciar condiciones para el bienestar laboral y el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, a fin de que su desempeño laboral ayude a generar

satisfacción y confianza de las partes interesadas y contribuya al logro de objetivos y metas institucionales.

La Dependencia Funcional de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia es la responsable de desarrollar los Ejes Estratégicos, Políticas y Actividades establecidas para el Recurso Humano de acuerdo al Plan de Desarrollo, a la caracterización de procesos y procedimientos.

11. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

11.1 Datos actualizados y confiables con análisis:

Una buena calidad de datos es el activo corporativo más potente, la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia le da importancia a la calidad de sus datos, obteniendo beneficios claves para agregar valor al Proceso de Gestión Humana, otorgando:

- ✓ Minimizar los riesgos
- ✓ Optimizar el tiempo y recursos, haciendo un mejor uso de la información
- ✓ Toma de decisiones oportunas, en base a información confiable, validada y transparente.

11.2 Disposición de Información

De acuerdo con MIPG contar con una información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la institución, régimen laboral (marco legal), caracterización de Bienestar Social, así como los resultados obtenidos de la encuesta de riesgo psicosocial adelantada en el año 2019.

11.3 Caracterización de los Servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de los Servidores (Encuesta Sociodemográfica), se mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, como principal insumo para la administración del talento humano.

11.4 La caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la Planta Global de Personal, como se observa en la siguiente tabla:

Número de Empleos en la Entidad			
Niveles	**Planta Global**	**Vacantes**	**Total Empleos**
Directivo	4	0	4
Asesor	1	0	1
Profesional	37	3	36
Técnico	39	2	39
Asistencial	118	9	101
TOTAL	199	19	199

Fuente: Elaboración Propia Oficina de Gestión Humana. Corte 25 de enero de 2022

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Oficina de Gestión Humana 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.

12. Proceso de Planeación del Recurso Humano:

En la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación de planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado, su cumplimiento está a cargo del Área Directiva y de la Oficina de Talento Humano de la Entidad.

La Oficina de Talento Humano cuenta con un sistema de información de personal que permite mantener la información de personal automatizado que permite mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se

encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

La Oficina de Talento Humano administra la Planta de Cargos, manteniendo actualizada la necesidad de cargos en cada uno de los procesos y la distribución de los mismos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento entre otros.

El Personal del Nivel Directivo en coordinación con la Oficina de Talento Humano deben satisfacer las necesidades de personal de acuerdo con los estudios cualitativos y cuantitativos que realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento optimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

El Personal del Nivel directivo, en coordinación con las demás dependencias y la Oficina de Talento Humano realizan el traslado del personal en la misma dependencia o entre ellas, solo obedeciendo a mejora en la prestación del servicio o de los procesos y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia entre otros que se requieran.

Los incrementos salariales anuales de la nueva vigencia, serán fijados por Acuerdo de Junta Directiva, quien tiene la competencia.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnostico institucional desde el cual se evalué el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad.

Dichos estudios deben realizarse en coordinación con la Oficina de Talento Humano, con apoyo de un asesor externo en caso de ser necesario y con apoyo del área financiera. Los

cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnostico institucional desde el cual se evalué el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad. Dichos estudios deben ser coordinados por la Dirección de Gestión Humana, con apoyo área financiera, los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

13. Formulación De La Planeación Estratégica Del Recurso Humano

13.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano

Misión

Diseñar, definir, coordinar los procesos y procedimientos en lo relacionado con la gestión del talento humano en la Entidad, contribuyendo con las demás dependencias en temas relacionados con el área de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Estratégico de la Entidad, procurando la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

Visión

En el 2022 el Grupo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, gestionará la vinculación y desarrollo del Talento Humano, respondiendo a las necesidades y expectativas de la entidad y de los usuarios internos y externos.

14. Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cuál es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Cómo lo hago?	¿Qué Tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	✓ Mediciones previas ✓ Detección de necesidades ✓ Planeación Estratégica de la Entidad.	Por medio de: ✓ Planes ✓ Programas ✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	✓ Plan de previsión y ✓ plan anual de vacantes ✓ Plan de capacitación ✓ Plan de estímulos e

		✓ Objetivos Institucionales y de Calidad. ✓ Metas Establecidas		Incentivos. ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	✓ Estructura ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio de: ✓ Estructura. ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.	Estructura de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, Planta Global con 199 empleos, 19 vacantes y 180 servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los	✓ Normativa vigente en materia de Talento	Por medio de: ✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, ✓ Procedimiento de retiro.	✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Procedimiento de ingreso y

	servidores de la ESE.	Humano. ✓ Selección (Mérito). ✓ Situaciones Administrativas ✓ Preparación pre-pensionados	✓ Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas), ✓ Tramite a solicitudes de situaciones administrativas, ✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre - pensionados	permanencia de personal, procedimiento de retiro ✓ Selección (Mérito) ✓ Situaciones Administrativas Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	✓ Evaluación del Desempeño ✓ Acuerdos de Gestión	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño: ✓ Procedimiento de evaluación del desempeño. ✓ Sistema tipo de la evaluación de desempeño de la CNSC adoptado por A.A. ✓ Se concertá y evalúa entre el evaluador y el evaluado. ✓ Formato suministrado por la Comisión	✓ Normativa Vigente ✓ Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño adoptado por Acto Administrativo ✓ Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificació

			Nacional del Servicio Civil. Acuerdos de Gestión: ✓ Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. Se concertá y evalúa entre el evaluador y el evaluado. **Medición y Seguimiento:** Metodología de seguimiento a contribuciones del personal con nombramiento provisional o contratado como trabajador oficial adoptado por A.A.	n de servicios ✓ Formatos establecidos por la CNSC para el desarrollo de la evaluación de desempeño ✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad. ✓ Acto administrativo de Adopción de Medición y Seguimiento y formatos inherentes a este proceso de evaluación a personal con

				nombramiento provisional.
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	✓ Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial	Se realiza por medio de: ✓ Procedimiento de Nómina ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales. ✓ Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y ✓ Demás normatividad vigente. ✓ Sistema SIGEP - Módulo Nómina.	✓ Normatividad Vigente ✓ Procedimiento de Nómina y ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales ✓ Sistema SIGEP
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el	Plan Institucional de Capacitación.	Se realiza por medio de: ✓ Sensibilización ✓ Detección de necesidades de Capacitación por área. ✓ Inducción Reinducción ✓ Capacitaciones ✓ Aprobación por parte del Comité de Bienestar	✓ Plan Institucional de Capacitación publicado en la página web.

	desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004		Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos. Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Bienestar y Estímulos * Sensibilización * Publicación	
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Bienestar Social e incentivos).	✓ Programas de bienestar e incentivos	**Se realiza por medio de:** ✓ Detección de necesidades. ✓ Estudio de Riesgo Psicosocial. ✓ Diagnóstico de Clima Organizacional. ✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral). ✓ Caja de compensación - ARL	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB.

			✓ Presentación para aprobación ✓ Sensibilización ✓ Publicación	

15. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

El Plan Estratégico es el Punto de Partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del Hospital.

La acción desarrollada a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructura en tres (3) etapas:

1. Ingreso: Comprende los procesos de Vinculación e Inducción.
2. Permanencia: Donde se inscriben los procesos de capacitación, Evaluación del Desempeño y Calidad de Vida Laboral.
3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.

15.1 FASE 1. INGRESO

15.1.1. VINCULACIÓN:

Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

Para los casos de convocatoria se tiene lista de seleccionados, se elabora y se hace seguimiento a la Legalización de la Resolución de Nombramiento. Se debe de informar a seguridad y salud en el trabajo de la nueva vinculación para programar examen de ingreso. Se recibe la documentación presentada para la historia laboral, se verifica que cumpla con la normativa vigente y se realiza la afiliación al Sistema de Seguridad Social. Reporta al Profesional de Nomina la información del nuevo funcionario para el ingreso a la nómina. Elabora acta de posesión para la firma del servidor público y del Gerente o quien haga sus veces.

15.1.2. INDUCCIÓN:

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del Hospital, a su puesto, a su entorno diario de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Hospital.

Los objetivos Específicos de la Inducción del Hospital son:

a. Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
b. Familiarizar al colaborador con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
c. Instruirlo a cerca de la misión de la entidad, y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
d. Informarlo a cerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

15.2 Fase 2: PERMANENCIA:

15.2.1. Formación y Capacitación: El Hospital cuenta con el Plan Institucional de Capacitación adoptado por Acto administrativo para la vigencia 2022 el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

15.2.2. Evaluación de Desempeño: La evaluación es un sistema diseñado para dirigir el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia el desempeño con resultados y la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
La Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de contribuir en el desarrollo de la gestión institucional de la administración pública colombiana y en concordancia con las crecientes exigencias ciudadanas, se propuso diseñar un nuevo modelo de evaluación de desempeño laboral, -EDL. En consecuencia y con el fin de establecer elementos y criterios para construir y formular el nuevo sistema tipo , que permitiera la alineación, individuos, grupos de trabajo y organización, se planteó un análisis que abordo aspectos tales como las competencias comportamentales, el trabajo en equipo, el cumplimiento de objetivos personales con los de la organización, de tal manera que se creara una cultura de la evaluación con fines de mejoramiento continuo desde los Servidores Públicos hacia los procesos de la organización que se materialicen en una gestión pública eficiente, orientada al ciudadano y al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Producto de dicho estudio se expidió el Acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018, a través del cual se establece el nuevo sistema tipo de EDL en el cual se permite evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, potencializar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, enlazar las metas institucionales con las disposiciones de las personas para lograrlo y mejorar la prestación de los bienes o servicios por parte de las entidades públicas.

Empezó a regir a partir del 1° de febrero de 2019 y en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia se adoptó por acto administrativo para tal vigencia. Así mismo, mediante Resolución No. 020 del 19 de enero de 2022, se adoptó para su aplicación en el periodo 2022 – 2023, reconociendo que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas.

La Oficina de Talento Humano de la ESE, envía oportunamente a los funcionarios responsables de la evaluación del desempeño laboral, exhortándolos en el cumplimiento de las diferentes etapas planteadas en el nuevo modelo de Evaluación en los términos establecidos.

15.2.3. Calidad de Vida Laboral: Sistema de Estímulos: A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, cuenta con el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, adoptado mediante acto administrativo, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

15.2.4. Reinducción: El Hospital cuenta con un plan de Inducción y reinducción para todos los colaboradores con el fin de actualizar temas de visión estratégica y transversales como Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y de calidad como certificación de norma ISO 9001:2015 y Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, Modelo Integrado de Gestión MIPG y específicos en el área de desempeño de cada funcionario.

15.3 FASE 3: RETIRO

Desvinculación o Retiro: El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizan actividades para prepensionados con el apoyo de la Caja de Compensación y se dictan asesorías en materia pensional.

16. PLANEACIÓN 2022.

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del área de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

ANEXO: Plan de Acción Anual 2022.