



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL
SANTA ROSA DE CABAL
VIGENCIA 2021**

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. OBJETIVOS	3
1.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	5
3.1 CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO	5
3.1.1 INGRESO	5
3.1.2 DESARROLLO	5
3.1.3 RETIRO	6
4. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	8
4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	8
4.1.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	8
4.1.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS	9
4.2 DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9
4.2.1 AUTODIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH	9
4.2.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE MIPG 2019	10
https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaMTZiZDU5MTQtMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkIiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiJR9	10
4.2.3 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL	11
4.3 DISEÑO DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	13
4.4 IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14
4.4.1 ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	17
4.5 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	18
5. POLÍTICA DE INTEGRALIDAD	19
6. ANEXOS	19
DOCUMENTO DE REFERENCIA	19
REGISTROS	20
GLOSARIO	20
NOTAS DE CAMBIO	24
CONTROL DE EMISIÓN	24

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

INTRODUCCION

Desde 1991 el país ha demostrado un gran interés por mejorar la calidad en la prestación de los servicios del Estado, al contemplar entre otros, tanto los principios guía de la actuación de los servidores públicos como la posibilidad de que la administración pública cuente con herramientas para cumplir sus metas en términos de calidad de la gestión y la satisfacción ciudadana. El Gobierno Nacional y el Congreso de la República, de manera coherente con el mandato constitucional, han promovido este tipo de herramientas.

De igual manera el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, siendo a su vez un factor crítico de éxito que facilita la gestión, el logro de los objetivos y resultados esperados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el sector público, acogen los valores del servicio público, además de contribuir con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional; garantizando los derechos y respondiendo las demandas de la comunidad en general.

Teniendo en cuenta este marco de referencia, la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano - GETH, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG; mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación del personal.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

- Generar espacios de diversión e integración laboral y familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y el mejoramiento a la calidad de vida del talento humano en general.
- Generar acciones para garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todos los funcionarios de la institución, previniendo accidentes y enfermedades laborales, promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.
- Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los empleados de carrera y la implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la institución.
- Proveer de manera oportuna las vacantes a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional para apoyar y fortalecer la participación del personal en el desarrollo de alternativas de mejoramiento y toma de decisiones.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, aplica para todo el personal independiente del tipo de vinculación laboral de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, durante el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), e integra los componentes de Programa Bienestar Social, Incentivos y Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Talento Humano, la Evaluación del Desempeño, la Inducción, Reinducción y Entrenamiento, el monitoreo y seguimiento del SIGEP y la medición, análisis y mejoramiento del Clima Organizacional

Este documento implementa la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, de la dimensión de Talento Humano del MIPG, las cuales permiten cumplir el objetivo de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

3. MARCO CONCEPTUAL DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades.

Por lo que resulta importante conocer el ciclo de vida del servidor público:

3.1 CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO

3.1.1 INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- **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 y en nuestro caso con el Procedimiento de Selección de Personal (GAL-PGA-SPGH-PR002).
- **Inducción:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados. Procedimiento de Inducción General, Entrenamiento y Reinducción a Funcionarios (MGAL-PGA-SPGH-PR003)
- **Evaluación del periodo de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

3.1.2 DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

- **Formación y capacitación:** Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios. Plan Institucional de Capacitación – PIC, el cual se actualiza para cada vigencia.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Artículo 2.2.4.6.3 – Decreto 1072 de 2015).
- **Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes. Procedimiento para la Evaluación Desempeño (MGAL-PGA-SPGH-RP008).
- **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. Para ello se ha definido que al interior de la entidad se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social. El cual está integrado en el Plan de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones de cada vigencia

3.1.3 RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, 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. En la institución se realizan actividades de preparación para el retiro en compañía de las psicólogas con que cuenta la institución o en apoyo con las ARL o Cajas de Compensación Familiar.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, el Hospital San Vicente de Paúl, elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

MIPG 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. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para el desarrollo de la dimensión de Talento Humano, se debe tener en cuenta los lineamientos de la política de Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, la cual se desarrolla a partir de las siguientes etapas:



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

- 1. Disponer de información:** Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
- 2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:** Paso fundamental para diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en con los funcionarios y la institución.
- 3. Elaborar el plan de acción:** Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.
- 4. Implementación plan de acción:** Esta se programa para cada vigencia, la ejecución y el seguimiento permiten obtener resultados de impacto en la GETH, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
- 5. Evaluación de la Gestión:** El responsable de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por la institución, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

4. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

A continuación, se desarrolla cada una de las etapas para dar cumplimiento con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, de la dimensión de Talento Humano de MIPG

4.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

4.1.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la institución debe contar con información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PLA-0045-004), para lo cual se cuenta con:

- **DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. Dicho perfil hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

- **DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD:** Éste informe es realizado por el médico laboral, después de realizar las valoraciones médicas ocupacionales del personal, y hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **NÓMINA:** En el software DGH se maneja el proceso de la nómina del personal de planta fija, el cual contiene la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros.

4.1.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS CARGOS

Para atender las necesidades de personal, se cuenta con los siguientes cargos:

- **PLAN DE CARGOS DE LA PLANTA FIJA:**

NIVEL	No. CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	4	8%
ASESOR	1	2%
PROFESIONAL	22	43%
TÉCNICO	5	10%
AUXILIAR	19	37%
TOTAL	51	100%

Adicionalmente se cuenta con los siguientes documentos para la planificación de los cargos (Dirigirse a estos documentos en caso de necesitar ampliación de la información):

- Plan Anual de Vacantes(PLA-0045-001)
- Plan de Previsión de Talento Humano (PLA-0045-002).

4.2 DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.2.1 AUTODIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH

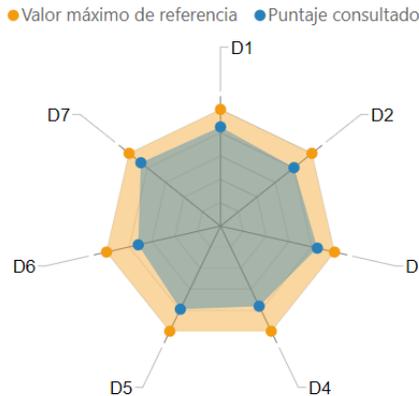
Para el diagnóstico del talento humano, se utiliza la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), en la cual se obtuvo los siguientes resultados para la vigencia.

modelo integrado de planeación y gestión			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	62	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	67
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	62
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	64
		- Ruta para generar innovación con pasión	57
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	61	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	62
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	61
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	63	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	65
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

4.2.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE MIPG 2019



II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	83,3	98,0
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	78,7	98,0
D3: Gestión con Valores para Resultados	83,2	98,0
D4: Evaluación de Resultados	74,7	98,0
D5: Información y Comunicación	77,5	98,0
D6: Gestión del Conocimiento y la Innovación	70,7	98,0
D7: Control Interno	85,4	98,0

En el link anterior se puede acceder a los resultados de la evaluación de MIPG 2019
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMTZiZDU5MTQzMjNjNi00OTczLTg0ZjktMzRkNTkyYzg3ODdkIiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

4.2.3 MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición del Clima Laboral de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, nos permiten conocer el estado de la empresa e implementar las medidas más adecuadas para mejorar las condiciones ambientales, sociales y psicológicas en el desarrollo de la prestación de servicios de Salud.

Para esta vigencia se tendrán en cuenta los indicadores generados en la valoración de Riesgo Psicosocial aplicada en julio de 2019, de la cual se toman de referencia algunos resultados aplicables para la medición del Clima Organizacional. Para la vigencia 2021, queda como acción de mejora el diseño e implementación de la herramienta para medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención; como lo cita el Decreto 1085 de 2015 en el artículo 2.2.10.7.

4.2.3.1 INDICADORES DE REFERENCIA PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Los datos consignados a continuación son tomados del Informe para el Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial realizada por la empresa MÁS TALENTO S.A.S.

DATOS DEL EVALUADOR	
Nombre del evaluador	LINA JOHANA CABRERA RÍOS
Número de identificación	43114782
Profesión	PSICÓLOGA
Postgrado	ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
N° Tarjeta profesional	153045
N° Licencia en Salud Ocupacional	73666
Fecha de expedición de la Licencia en Salud Ocupacional*	09-08-2018
Firma	

*Todo informe que carezca de estos datos *no será válido*

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

Se tuvieron en cuenta algunas variables en relación con los factores humanos que afectan el clima organizacional de la institución así:

VARIABLES	DOMINIO DE REFERENCIA	RESULTADO	PLAN INTERVENCIÓN
CONDICIONES DE TRABAJO	DEMANDAS DEL TRABAJO	En las dimensiones evaluadas se reporta: Sin Riesgo: 13,9% Riesgo Bajo: 8,3% Riesgo Medio: 19,4% Riesgo Alto: 13,9% Riesgo Muy alto: 44,4%	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las pausas en el trabajo. • Rotación de puestos de trabajo. • Gestión de cargas de trabajo • Manejo eficaz del tiempo.
ACTITUD DE LA ALTA GERENCIA	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	En las dimensiones evaluadas se reporta: Sin Riesgo: 19,4% Riesgo Bajo: 16,7% Riesgo Medio: 8,3% Riesgo Alto: 25% Riesgo Muy alto: 30,6%	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y retroalimentación de la gestión. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.
TRATO DE MI JEFE			
RELACIONES DE TRABAJO			
SATISFACCIONES PSICOLÓGICAS	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	En las dimensiones evaluadas se reporta: Sin Riesgo: 22,2% Riesgo Bajo: 8,3% Riesgo Medio: 13,9% Riesgo Alto: 13,9% Riesgo Muy alto: 41,7%	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción y reinducción. • Claridad de rol como pilar del desempeño. • Construcción del ajuste persona - trabajo. • Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores. • Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales. • Participación efectiva en los grupos de trabajo. • Gestión del cambio.
IMAGEN DE LA EMPRESA			
SALARIOS Y BENEFICIOS	RECOMPENSA	En las dimensiones evaluadas se reporta: Sin Riesgo: 16,7% Riesgo Bajo: 11,1% Riesgo Medio: 19,4% Riesgo Alto: 30,6% Riesgo Muy alto: 22,2%	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar.
COMUNICACIÓN	EXTRALABORAL	En la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales se reporta: Sin Riesgo: 38,9% Riesgo Bajo: 5,6% Riesgo Medio: 25,0%	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de preparación para la pensión. • Conciliación de entornos intra y extralaboral. • Optimización de competencias de relación y comunicación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			
		Riesgo Alto: 22,2% Riesgo Muy alto: 8,3%	

4.3 DISEÑO DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Plan de acción de GETH

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, es necesario realizar el autodiagnóstico en la Matriz GETH la cual permite identificar las rutas que se deben intervenir por haber obtenido el menor puntaje.

Con base a estos resultados se formula un Plan de Acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en La E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Santa Rosa de Cabal, donde se incluyan de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) y se promueva la integridad en el desempeño de las funciones y competencias del personal, los cuales se materializan en los siguientes documentos:

CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO	PLANES, PROGRAMAS Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
INGRESO	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual de Vacantes (PLA-0045-001) • Plan de Previsión de Recursos Humanos (PLA-0045-002) • Gestión de la Información • Conocimiento Institucional
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Institucional de Capacitación (PLA-0045-003) • Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones (MAN-0045-002) • Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo • Trámites y Certificaciones • Apoyo a la educación formal • Gestión del Desempeño • Política de Integridad • Gestión del Cambio • Clima Organizacional y Cambio Cultural • Trabajo en casa y/o Teletrabajo • Horarios Flexibles • Diálogo y Concertación • Monitoreo y seguimiento SIGEP
RETIRO	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de desvinculación

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

Para adelantar el seguimiento a las acciones programadas mejorar los resultados del autodiagnóstico se utilizará el siguiente instrumento: **FORMATO PLAN DE ACCIÓN (FOR-0079-003)**

4.4 IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Las Rutas de la Creación de valor hacen parte de la fase de implementación acciones para la gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). La política propone 5 rutas, que buscan el desarrollo en cada uno de los temas y que, a su vez, al ser trabajadas de manera conjunta logran importantes aportes para la dimensión del Talento Humano.

Las rutas son las siguientes:

- **RUTA DE CREACIÓN DE VALOR O RUTA DE LA FELICIDAD:** la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado 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 de su producción. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Como lo plantea (Seppala, 2016), “durante una ajetreada semana de trabajo, o estando sumergido en un importante proyecto, resulta fácil perder de vista lo que realmente impulsa el bienestar de los empleados (párr. 5)”. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues: “los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano en el entorno laboral al inspirar a los empleados, ser amables con ellos y animarles para que se cuiden” (párr. 5) (Seppala, 2016).

Es por esto que la primera ruta de creación de valor se definió como la “Ruta de la Felicidad”, y se compone de las siguientes subrutas:

- b. **RUTA PARA MEJORAR EL ENTORNO FÍSICO DEL TRABAJO PARA QUE TODOS SE SIENTAN A GUSTO EN SU PUESTO:** el ambiente físico, las condiciones de salud



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.

- c. RUTA PARA FACILITAR QUE LAS PERSONAS CUENTEN CON EL TIEMPO SUFICIENTE PARA TENER UNA VIDA EQUILIBRADA:** para poder tener la atención y la motivación necesarias, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor.

La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacios y tiempos para poder realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional, o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- d. RUTA PARA IMPLEMENTAR INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL:** más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público en donde se reconozca su aporte o su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.

- e. RUTA PARA GENERAR INNOVACIÓN CON PASIÓN:** las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Por esto, desde Talento Humano deben propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja. Temáticas relacionadas con esta ruta: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, Teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles. Inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

- **RUTA DEL CRECIMIENTO:** liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada competencia gerencial, acuerdos

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **RUTA DEL SERVICIO:** al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe 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. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **RUTA DE LA CALIDAD:** la cultura de hacer las cosas bien

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.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- **RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS:** conociendo el talento

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. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.



Figura 8. Rutas de creación de valor
Fuente: Función Pública (2017)

4.4.1 ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES, PROGRAMAS Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> La felicidad nos hace productivos. Entornos físicos. Equilibrio de vida. Salario emocional. Innovación con pasión. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones (MAN-0045-002). Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación – PIC (PLA-0045-003) Política de Integridad.
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> Liderando talento. Cultura de liderazgo. Liderazgo en valores. Servidores que saben lo que hacen. 	<ul style="list-style-type: none"> Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones.
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> Al servicio de los ciudadanos Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones (MAN-0045-002). Plan Institucional de Capacitación – PIC (PLA-0045-003)
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> La cultura de hacer las cosas bien 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones. Plan Institucional de Capacitación – PIC (PLA-0045-003)



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES, PROGRAMAS Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<ul style="list-style-type: none"> Hacer siempre las cosas bien Cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> Nómina Trámites y certificaciones Vinculación
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> Conociendo el talento Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de Bienestar Social, Incentivos y Capacitaciones (MAN-0045-002). Plan Institucional de Capacitación – PIC (PLA-0045-003) Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Vinculación Gestión de la información Nómina Trámites y certificaciones

4.5 EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La evaluación es una parte fundamental ya que permite hacer las revisiones necesarias para el mejoramiento de las acciones propuestas en el Plan de Acción. Para realizar esta evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, se han definido los siguientes mecanismos:

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	<ul style="list-style-type: none"> Asesor Control Interno Jefes de Oficina Responsables Oficinas de Gestión Humana (Talento Humano, Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo)
Autodiagnóstico MATRIZ GETH	Anual	<ul style="list-style-type: none"> Asesor Control Interno Jefes de Oficina Responsables Oficinas de Gestión Humana (Talento Humano, Desarrollo Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo)
Plan de Acción derivado de la MATRIZ GETH	Trimestral	Líderes y Coordinadores de Procesos

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:	PLA-0045-004
		Versión:	04
		Vigencia:	29/01/2021
Institucional			

5. POLÍTICA DE INTEGRALIDAD

Las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

Por esta razón, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción e incorporados a herramientas de seguimiento y control, al establecimiento y promoción de valores que incentivan a los servidores públicos a interiorizar, fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

También tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público y de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado.

En la institución se adopta el Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental de ser, ya que los cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), permiten asociar a nuestra labor diaria términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

6. ANEXOS

DOCUMENTO DE REFERENCIA

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
N/A	Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Ley 1221 de 16 de julio de 2008. Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de	Oficina Talento Humano	Magnética



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
	Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)		
N/A	Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	Resolución 390 del 30 de mayo de 2017. Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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.	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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	Oficina Talento Humano	Magnética
N/A	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	Oficina Talento Humano	Magnética

REGISTROS

Código	Referencia	Lugar de Archivo	Clasificación
FOR-0079-001	Acta de Reunión	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0079-004	Registro de Asistencia	Desarrollo Humano	Física y Magnética
FOR-0045-004	Actualización Base de Datos de los Funcionarios	Desarrollo Humano	Física y Magnética

GLOSARIO

TERMINO	DEFINICIÓN
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

TERMINO	DEFINICIÓN
	referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las Necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015).
CAPACITACIÓN	Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades. "Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa" (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).
CAPITAL HUMANO	Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).
CARRERA ADMINISTRATIVA	Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).
COMPETENCIA	Es la capacidad de una persona de desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado". (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP). El Decreto 815 de 2018, en su Artículo 2.2.4.2., describe las competencias así: "Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público".
COMPETENCIAS LABORALES	Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

TERMINO	DEFINICIÓN
EDUCACIÓN FORMAL	Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).
EDUCACIÓN INFORMAL	es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).
EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2012- DAFP). La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).
EMPLEO PÚBLICO	Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).
ENTRENAMIENTO	En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizajes específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación.
FORMACIÓN	En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998-artículo 7).
INTEGRIDAD	Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de Políticas Públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

TERMINO	DEFINICIÓN
PLAN	Documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC	de acuerdo con lo señalado en la Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública y lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 es “el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública”.
POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	“se entienden como el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formulados por las entidades líderes de política para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado; estas políticas pueden operar a través de planes, programas, proyectos, metodologías o estrategias y pueden contar con instrumentos de recolección de información administrados por una o varias de las entidades líderes (Función Pública, 2018, pág. 20).
POLÍTICAS PÚBLICAS	Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).
SERVIDOR PÚBLICO	Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).
TALENTO HUMANO	Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.
VALOR PÚBLICO	“El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de Políticas Públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.” (Función Pública, 2016).



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código:	PLA-0045-004
Versión:	04
Vigencia:	29/01/2021

Institucional

NOTAS DE CAMBIO

Versión	Fecha de Actualización	Descripción del cambio
1	2018	Elaboración del Documento
2	16-01-2019	Actualización de la información
3	28-05-2020	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente
3	01-10-2020	Actualización de la información de acuerdo a lo establecido en el decreto 1083 de 2015 (MIPG).
4	29-01-2021	Actualización de la información de acuerdo a la normatividad vigente

CONTROL DE EMISIÓN

Elaboró		Revisó	Aprobó
Nombre	Henry Naranjo Valencia Alejandra Nieto Franco Diana Carolina Bedoya Martínez	Diana Lucero Blandón Arenas	Javier de Jesús Cárdenas Pérez
Cargo	Técnico Talento Humano Coord. SST y Gestión Ambiental Coord. Desarrollo Humano	Coordinador de Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	29-01-2021	29-01-2021	29-01-2021