

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEL SUR
GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA**



GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

MUNICIPIO DE ITAGUI – ANTIOQUIA

Enero de 2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	5
ALCANCE	8
OBJETIVO GENERAL	8
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	9
PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	11
MISIÓN	11
VISIÓN	11
PRINCIPIOS CORPORATIVOS.....	12
OBJETIVOS DEL PROCESO:	13
MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14
PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14
DIAGNÓSTICO INTERNO	16
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	23
PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO:	24
PLANEACIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	24
INGRESO.....	24
DESARROLLO	26
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:.....	27
PLAN ANUAL DE VACANTES	28
PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	29
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	33
RETIRO:	34
ANEXOS	36

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, 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 (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2021 - 2023, alineado al Plan de Desarrollo Institucional (2021-2023) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- ❖ **Constitución Política de Colombia de 1991.**
- ❖ **Ley 734 de 2002**, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- ❖ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ❖ **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ❖ **Decreto 682 de 2001**, Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos.
- ❖ **Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001**, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- ❖ **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- ❖ **Decreto 2539 de 2005**, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- ❖ **Decreto 4665 de 2007**, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ❖ **Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP**, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

- ❖ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012**, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ❖ Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- ❖ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- ❖ Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP
- ❖ **Decreto 1083** de Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Ver TÍTULO 3 Requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y Entidades del Orden Territorial.
- ❖ **Decreto 785 de 2005**, Establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004
- ❖ **Decreto 618 de 2017** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ❖ **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.
- ❖ **Decreto 815 de 2018**, Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

- ❖ **Decreto 1562 de 2012**, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales. Determina el ingreso base para liquidar las prestaciones económicas para accidentes de trabajo y enfermedad laboral. Ver artículo 5

- ❖ **Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

- ❖ **Código de Integridad del Servidor Público**, DAFP crea el código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2021 – 2024 y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la ESE HOSPITAL DEL SUR GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA, 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

RESEÑA HISTÓRICA DE LA ENTIDAD

La E.S.E Hospital del Sur “Gabriel Jaramillo Piedrahita” se encuentra ubicada en el Municipio de Itagüí, es una Empresa Social del Estado descentralizada del orden municipal, que fue creada como tal, a través del Acuerdo 011 del 3 de Agosto de 1999; antes funcionaba como una dependencia de la administración municipal, pero por ser de trascendente urgencia política y social, y atendiendo a los lineamientos constitucionales y legislativos de la Ley 60 y la Ley 100 de 1993 y a los diferentes Decretos reglamentarios, la administración municipal decide descentralizar y redefinir funciones y responsabilidades, tanto de la Secretaría de Salud como de la Empresa Prestadora de Servicios de Salud del primer nivel de atención.

A partir del 1º de septiembre de 1999 y según el acuerdo 011 del Concejo Municipal, fue transformada en Empresa Social del Estado, descentralizada del orden Municipal, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera.

Se fusionaron los Centros de Salud de Santamaría, Calatrava, Triana y San Pío conformando la ESE Hospital del Sur, en la actualidad con tres sedes de atención (San Pío, Santamaría y Calatrava).

La ESE Hospital del Sur toma el nombre de “Gabriel Jaramillo Piedrahita”, en reconocimiento a un ilustre ciudadano de Itagüí, Médico con gran sentido humano y social

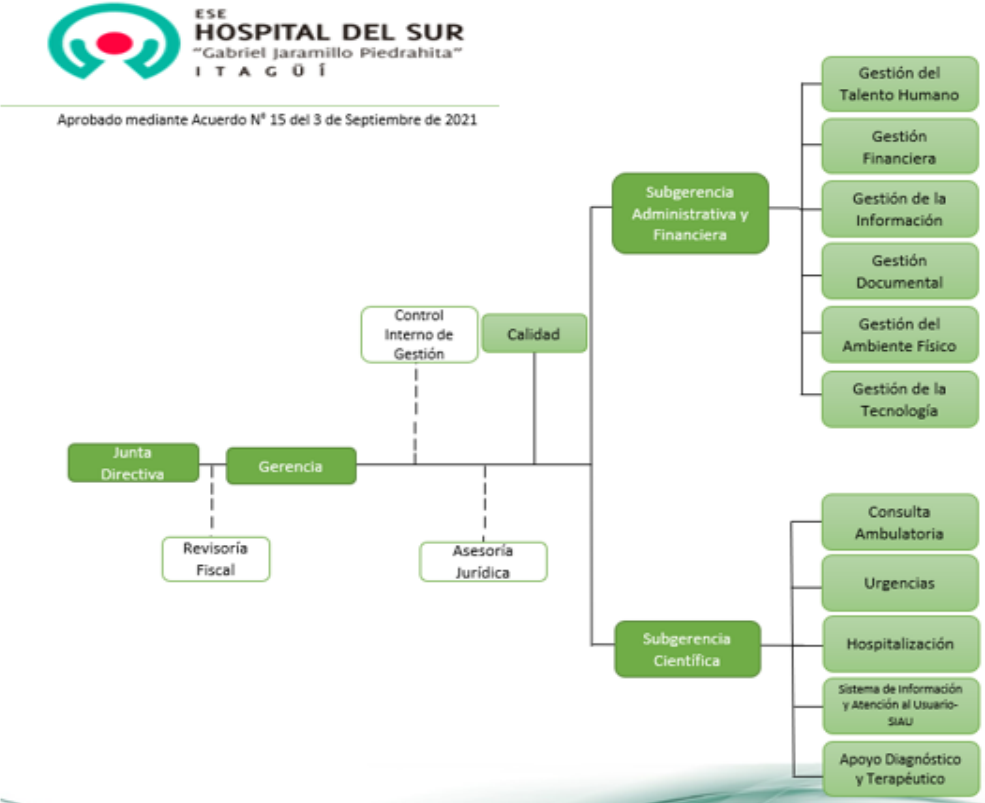
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

NATURALEZA JURÍDICA:

La Empresa Social del Estado Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, es una entidad descentralizada del orden Municipal, dedicada a la prestación de servicios de salud de primer nivel de atención, de origen público dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, título II, libro II de la ley 100 del 23 de diciembre de 1993 y el decreto 1876 de 1994 y las normas que las adicionen o modifiquen.

Su objeto social, lo constituye la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social

ESTRUCTURA ORGÁNICA



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

MAPA DE PROCESOS



PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISIÓN

En la ESE Hospital del Sur “Gabriel Jaramillo Piedrahita” prestamos servicios integrales de salud de baja complejidad con talento humano fortalecido en las Rutas Integrales de Atención, cumpliendo con criterios de calidad, seguridad, humanización, eficiencia e innovación, aportando al bienestar de nuestros usuarios y sus familias.

VISIÓN

En el 2024 seremos una Empresa Social del Estado de baja complejidad, reconocido en el Municipio de Itagüí, por la implementación de las rutas integrales de atenciones en salud, cumpliendo con criterios de calidad, seguridad, humanización, eficiencia e innovación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

ATENCIÓN CENTRADA EN EL SER HUMANO (Usuario y su Familia)

Actuamos con sensibilidad, empatía y eficacia salvaguardando los derechos de las personas; siempre con orientación de servicio

EQUIDAD: Brindamos a cada quien lo que necesita según su condición.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Estamos comprometidos con la comunidad, medio ambiente, competencia, colaboradores y sus familias.

TRABAJO EN EQUIPO: Participamos y cooperamos de manera efectiva en el desarrollo de la misión institucional.

MEJORAMIENTO CONTINUO E INNOVACIÓN CON ORIENTACIÓN A RESULTADOS: Es nuestra actitud de aprendizaje permanente para lograr el óptimo desempeño.

VALORES

SENTIDO DE PERTENENCIA: Asumimos como propio el trabajo de la organización, va enmarcado con el Compromiso que asumo en mi quehacer.

RESPECTO: Reconocemos y toleramos las creencias, actuaciones, sentimientos y motivos de las personas.

AMABILIDAD: Brindamos un trato cordial y cálido a las personas.

HONESTIDAD: Actuamos coherentemente con nuestros valores y principios, siempre con Transparencia, enmarcado en la Justicia actuando con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

RESPONSABILIDAD: Hacemos lo que debemos según lo establecido, enmarcado con la Diligencia cumpliendo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo con prontitud, destreza y eficiencia.

SOLIDARIDAD: Practicamos la ayuda mutua, interesándonos y contribuyendo a la solución de las necesidades del otro.

OBJETIVOS DEL PROCESO:

- ❖ Ofrecer a la institución y a la comunidad un talento humano, competente, satisfecho y comprometido, que refleje en su labor el crecimiento personal y profesional como parte fundamental del mejoramiento continuo.
- ❖ Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano a través de la implementación de los planes de bienestar social y de formación, para un óptimo rendimiento y satisfacción del usuario interno.
- ❖ Promover el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones -TICS avanzando en el fortalecimiento de las políticas de Gobierno Digital

Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

Visión Talento Humano

En el 2024, la E.S.E Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital y de talento humano, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

Política Talento Humano

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se comprometa a promover en su personal el desarrollo de los principios de mejoramiento continuo, atención centrada en el usuario y la familia y ante todo la transparencia desde la integralidad del ser humano. Por lo que es de gran importancia la competencia y la formación requerida en el proceso de selección y promoción del personal, fortalecer el autocontrol a través de procesos de inducción, entrenamiento, formación y capacitación, desarrollando un sistema de aprendizaje que permita potenciar las competencias de las personas.

Promover en cada uno de ellos el reconocimiento y la autogestión con lineamientos claros de administración del talento humano, compensación, bienestar social y evaluación de desempeño.

Talento humano busca conducir al personal a lograr altos estándares de desempeño en la labor que desarrolla la organización como respuesta a las necesidades de la comunidad, enmarcado siempre en los principios y valores organizacionales.

MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO 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 la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional.

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que 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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del municipio de Itagüí, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020.

Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, denominado Prerrogativas a nivel institucional, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal la cual es global de acuerdo a su estructura orgánica, como se observa en la siguiente tabla:

NÚMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD	
NIVELES	N° CARGOS POR NIVEL
Directivo	4
Asesor	0
Profesional	37
Técnico	15
Asistencial	44
Total	100

Fuente: Oficina Talento Humano (Acuerdo Junta Directiva N° 03 del 11-02-2020)

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo 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.

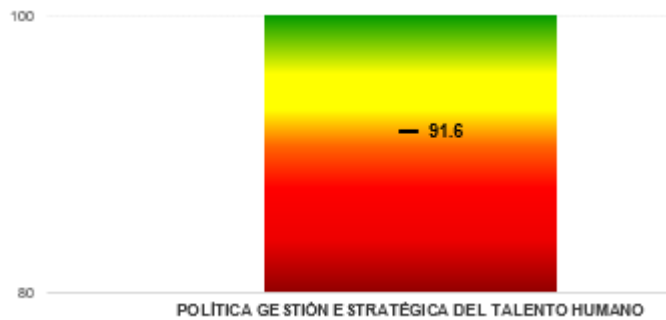
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

DIAGNÓSTICO INTERNO

Resultados de las Mediciones realizadas durante el año 2021

Una vez adelantado el Autodiagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos en MIPG, se evidencia una calificación de 82.8% sobre un total de 100, es decir se requieren acciones para mejorar en la gestión del Talento Humano de la ESE.

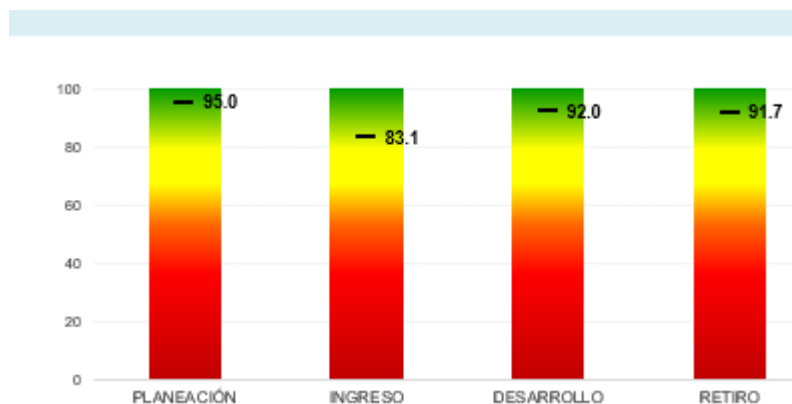
1. Calificación total:



Este porcentaje corresponde a la implementación de todos los elementos de la Gestión Estratégica del Talento Humano

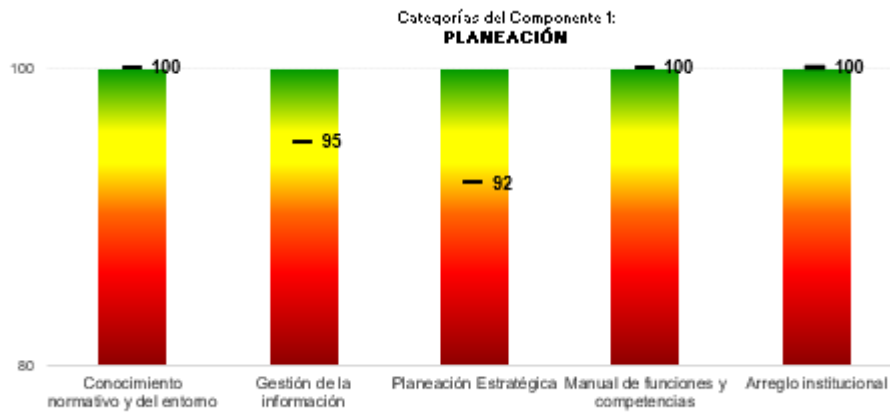
Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

2. Calificación por componentes:

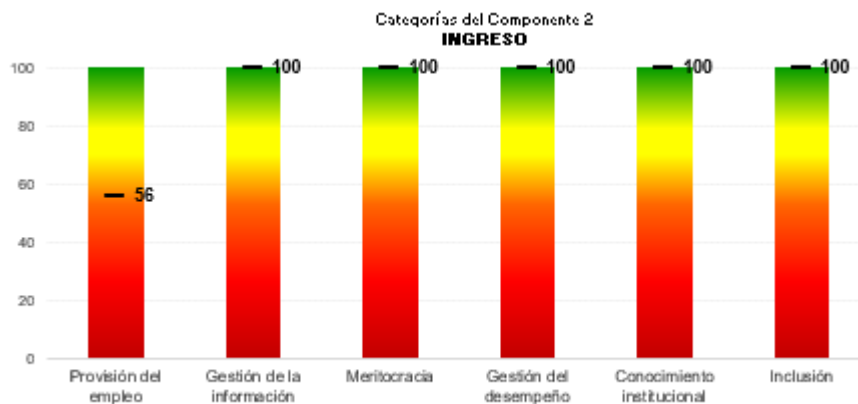


Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

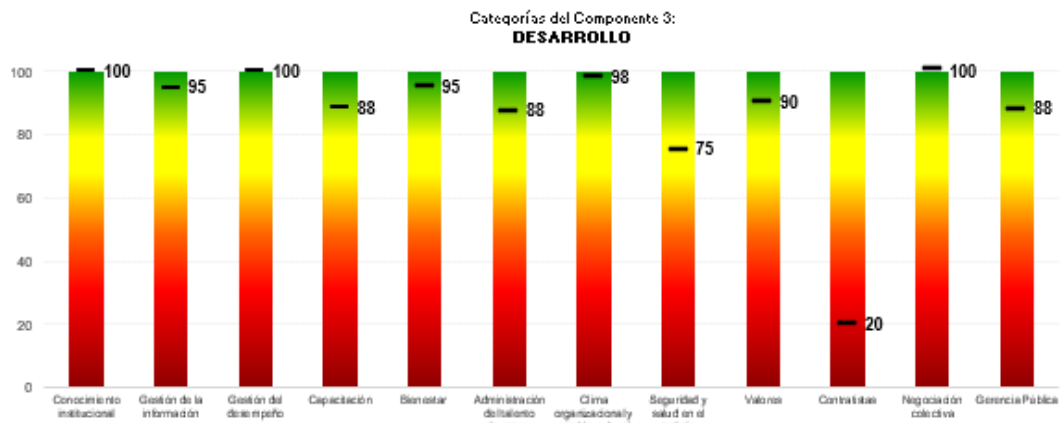
3. Calificación por categorías:



Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

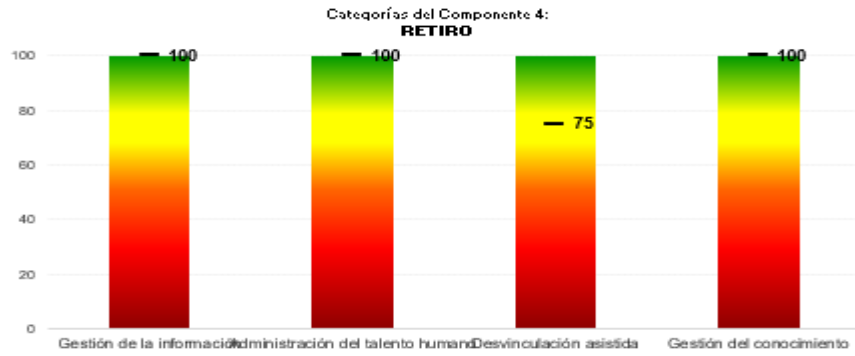


Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano



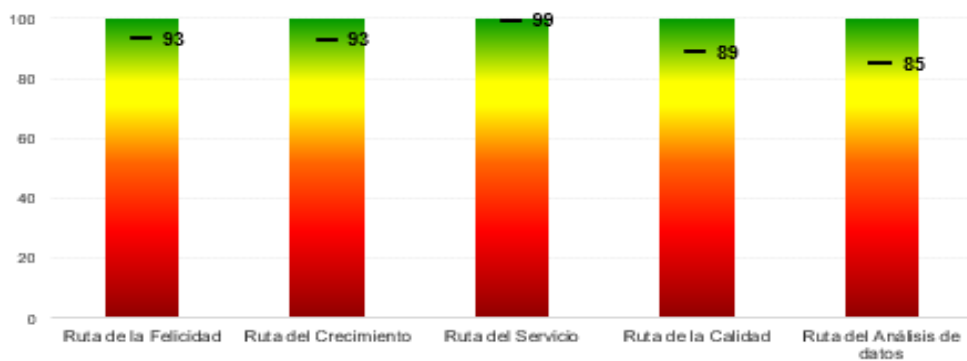
Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:



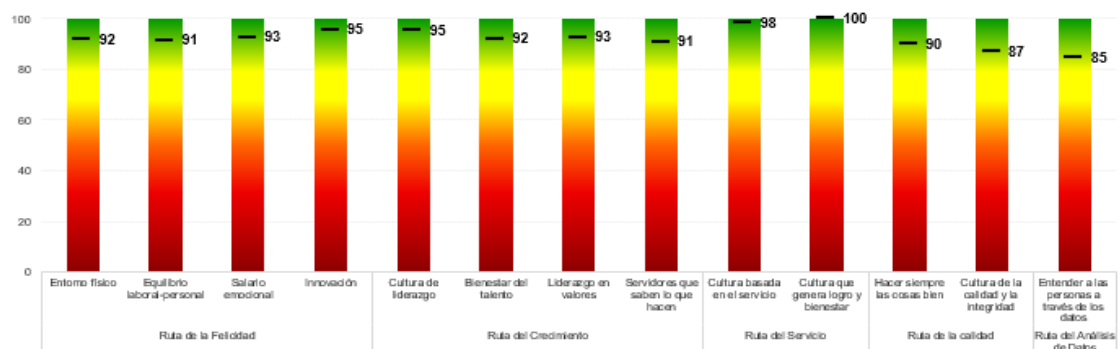
Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Fuente: _ Matriz Autodiagnóstico en Gestión Estratégica del Talento Humano

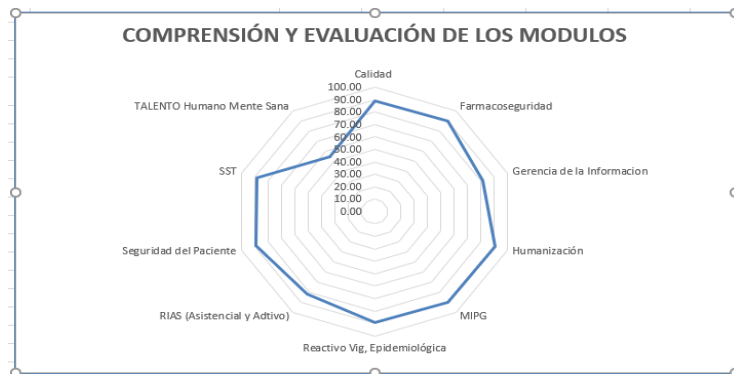
4.1. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



5. *Resultado de las Rutas*

 modelo integrado de planeación y gestión <div style="display: flex; justify-content: space-around; font-size: x-small;">  INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE </div>			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	92
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	93
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	95
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	92
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	93
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

6. *Evaluación del Conocimiento generado del Plan de Formación Institucional.*



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

7. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

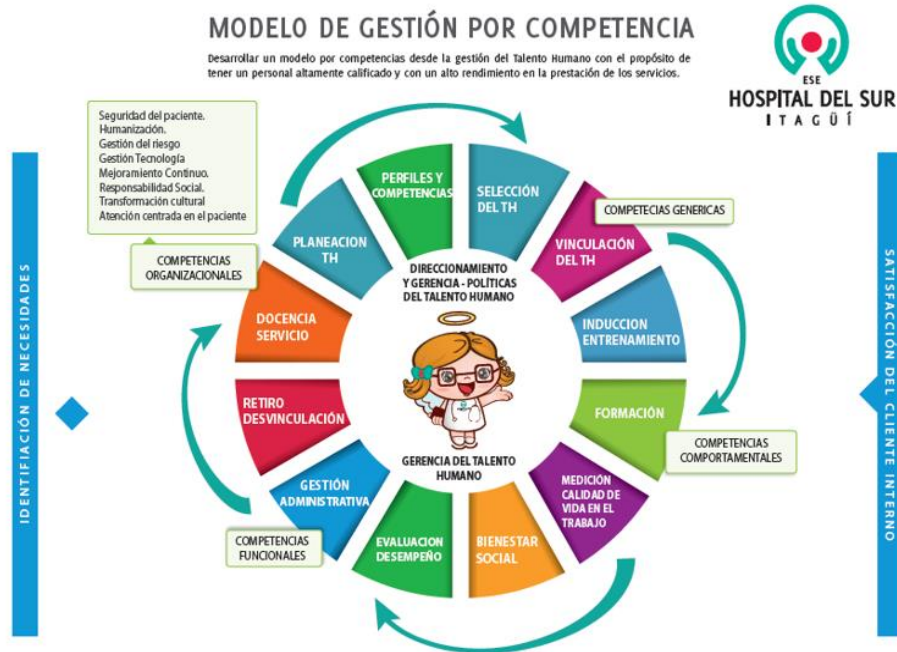
Variables Asociadas	Medición	Estrategia
SATISFACCIÓN:	88.90%	Implementar estrategias desde de Bienestar Social, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Formación Institucional
COMUNICACIÓN	83.10%	
RELACIÓN CON JEFES Y DIRECTIVOS	81.67%	
TRABAJO EQUIPO:	79.50%	
AMBIENTE FÍSICO	78.38%	
RELACIONES INTERPERSONALES	74.33%	
MOTIVACIÓN	70.62%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020

Como oportunidad de mejora se establecerá dentro del plan de trabajo de Bienestar Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo, las siguientes actividades para mejorar el clima laboral y la motivación de los funcionarios, los cuales se relacionan a continuación:

1. Realizar la aplicación y difusión de las Baterías de Riesgos Psicosociales.
2. Desarrollar actividades de reconocimiento y valoración hacia el trabajo realizado por los funcionarios de la ESE Hospital del Sur G.J.P.
3. Potenciar las competencias de trabajo en equipo y liderazgo en los funcionarios, promoviendo la colaboración entre los diferentes procesos.
4. Generar estrategias de comunicación interna que favorezcan la participación e integración de los funcionarios.
5. Promover factores de protección de los riesgos laborales, salud de los trabajadores y riesgos psicosociales en el trabajo.

8. Modelo de Gestión de Competencias.



El Modelo Gestión por Competencias de Talento Humano, da cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, en cada uno de sus procesos enmarcados en 4, como son: Administración del Talento Humano, Desarrollo del Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y por último y no menos importante la Gestión Disciplinaria; adicional a éstos contamos con el procesos de Docencia Servicio, donde la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, es un centro de práctica para las diferentes instituciones con las que se tienen convenio; éstos procesos se desarrollan a través de los siguientes Subprocesos:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO			
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	GESTIÓN DEL EMPLEO	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN
1. Diseño del Empleo 2. Planta de Empleos 3. Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales	1. Selección 2. Movilidad 3. Desvinculación	1. Evaluación del Desempeño 2. Acuerdos de Gestión	1. Salarios 2. Prestaciones Sociales
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
Clima laboral	Bienestar social	Formación y capacitación	Inducción y entrenamiento
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
GESTIÓN DISCIPLINARIA			

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2021 -2024 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2020 – 2023, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del municipio de Itagüí, están contribuyendo al logro de las metas y objetivos institucionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos de la E.S.E Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, es conformada por 100 empleos aprobados, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

PLANTA DE CARGOS APROBADA POR JUNTA DIRECTIVA				
codigo según Dec. 785 de 2005	Nivel	Denominación del empleo código según Dec. 785 de 2005	Grado	Cargos Aproba dos
(1)		(2)		(3)
Cargos Administrativos				
085	Directivo	Gerente Empresa Social del Estado	03	1
090	Directivo	Subgerente	02	1
090	Directivo	Subgerente	02	1
006	Directivo	Jefe de Oficina	01	1
219	Profesional	Profesional Universitario	11	1
219	Profesional	Profesional Universitario	09	4
219	Profesional	Profesional Universitario	06	3
219	Profesional	Profesional Universitario	06	1
314	Tecnico	Tecnico Operativo	03	5
367	Tecnico	Tecnico Administrativo	02	4
440	Asistencial	Secretaria	05	1
TOTAL ADMINISTRATIVOS				23
Cargos Asistenciales				
211	Profesional	Medico General	11	1
219	Profesional	Profesional Universitario	6	1
211	Profesional	Medico General	10	19
214	Profesional	Odontólogos	7	1
214	Profesional	Odontólogos	4	4
243	Profesional	Enfermero	6	4
237	Profesional	Profesional Universitario - Area Salud - Lab.	6	1
314	Técnico	Tecnico Area Salud - Farmacia - Almacen	3	3
412	Asistencial	Auxiliar área salud - Enfermería	3	22
412	Asistencial	Auxiliar área salud - Odontología - Farmcia	2	8
407	Asistencial	Auxiliar Administrativo	02	13
TOTAL ASISTENCIALES				77
TOTAL GENERAL PLAN DE CARGOS				100

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso de Gestión del Talento Humano, cuenta con la planta de personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos conforme a las necesidades del servicio.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Para atender los requerimientos institucionales de personal, el área de talento humano desarrolla anualmente planes estratégicos de previsión de personal, ajustado a las necesidades dados desde los diferentes procesos y acorde a la situación presupuestal de la entidad; para lo cual se hace seguimiento trimestral a la Austeridad en el Gasto con el ánimo de aportar al fortalecimiento y permanencia de la entidad con equilibrio financiero.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

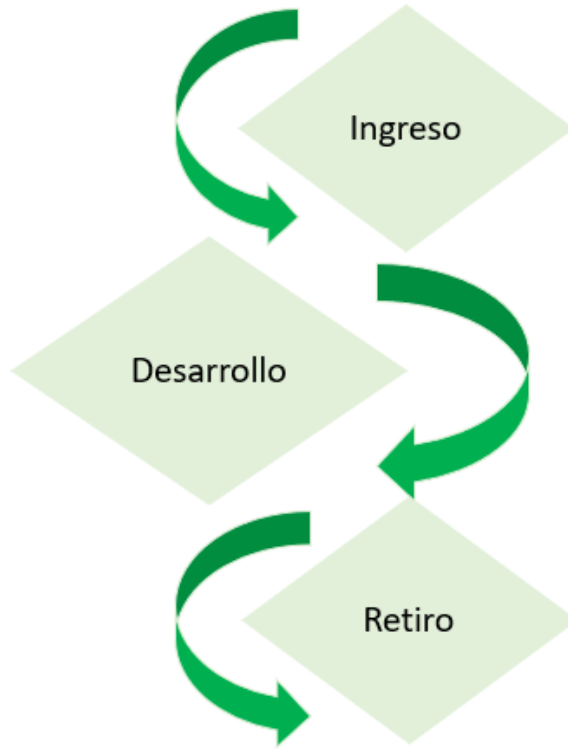
Mediante la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área de Gestión del Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad.

Por lo tanto, en la identificación de las necesidades y requerimientos del personal, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad del Gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de las necesidades del talento humano de conformidad con las políticas institucionales, con base en las necesidades identificadas por cada uno de los responsables del proceso, así como también con la información presupuestal de los ingresos por venta de servicios con que proyecta la entidad contará para la vigencia siguiente en la cual se ejecutará el gasto de personal.

INGRESO

El proceso de vinculación se destacará por la transparencia, legalidad y prontitud a través del cumplimiento del procedimiento establecido para el proceso de selección y vinculación del personal en la entidad, con el fin de poder ofrecer personal competente e idóneo en sus conocimientos y competencias laborales que aporten al logro de los objetivos institucionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:



La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, en aras de contar con un Talento Humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales,

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

SELECCIÓN: Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos y antecedentes, validación de títulos ante las instituciones educativas y entrevista.

VINCULACIÓN: Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, 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 provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

INDUCCIÓN: El Hospital adelantará las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

DESARROLLO

La ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su labor, establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los empleados.

Formación y capacitación:

En la ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se cuenta con el Plan de Formación y Capacitación diseñado como herramienta para lograr un mejor desempeño en el cargo; el cual es de tipo formativo con miras al enriquecimiento de

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

los servidores, apuntando al ser, al saber y el hacer de los mismos en los diferentes puestos de trabajo; mediante el Reentrenamiento buscando fortalecer sus competencias laborales con el fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios.

Como herramienta tecnológica se cuenta con el MODDLE para el desarrollo de los módulos de formación con el fin de socializar y dar a conocer tanto a los servidores de planta como terceros, cada uno los procesos.

Para el año 2022 el objetivo principal es lograr la participación de los funcionarios en la Oferta Académica que tenga programada por el Departamento Administrativo de la Función Pública que busca brindar espacios de formación a los servidores públicos que potencien la gestión pública en las entidades del Estado Colombiano.

Para establecer el diagnóstico de necesidades de los funcionarios de la entidad se tuvo en cuenta lo solicitado por los mismos por medio de una encuesta; de igual manera se consultó a cada una de las subgerencias, líderes de procesos/subprocesos, sobre las necesidades de capacitación en cada una de sus áreas; el resultado de las auditorías internas y externas; así como aquellas capacitaciones vitales para el buen desempeño de cada uno de los cargos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad para los funcionarios nombrados en Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de este proceso.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

- De los resultados de la evaluación del desempeño laboral E.D.L., debe producirse una encuesta de satisfacción del proceso y un plan de mejoramiento individual si a ello hubiere lugar, donde cada área y cada persona recibirá la retroalimentación de cómo le fue en el proceso por parte de su evaluador.

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la E.S.E Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la E.S.E Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del Municipio de Itagüí, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Plan de Estímulos forma parte del Proceso de Gestión del Talento Humano, el cual es implementado a través de:

✓ **Programas de Bienestar Social:**

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

✓ **Área de protección y servicios sociales:**

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.

- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

✓ **Prevención y Promoción en Salud:**

Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y cuidado de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina laboral, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

✓ **Área de calidad de vida laboral:**

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la E.S.E, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.

- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Hospital.

- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

✓ **Programas de Incentivos:**

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la E.S.E en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

✓ **Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento**

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: Con miras a fortalecer el desempeño laboral, incrementar la satisfacción de los servidores y mejorar los indicadores de gestión institucional, se hace necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Parar ello se ha definido al interior de las entidades públicas se aborden los temas de Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad Social y de Reconocimiento e incentivos individuales por:

- ❖ Por el nivel de excelencia en del Desempeño Laboral a los empleados vinculados en Carrera Administrativa con desempeño Sobresaliente de los Niveles Asistencial, Técnico y Profesional
- ❖ Por el nivel de excelencia en del Desempeño Laboral a los Gerentes Públicos nombrados en Libre Nombramiento y Remoción, de acuerdo a la calificación obtenida en los Acuerdos de Gestión.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

A nivel grupal, se reconoce e incentiva a los equipos de trabajo por:

- ❖ Mejor % en el cumplimiento del Plan de Acción: Este se hará con corte al 3er Trimestre del año 2022 y el punto de partida será el cuarto Trimestre del año 2021, con el fin de promediar los Cuatro Trimestre; este es también una premiación para el proceso, el cual premia el trabajo en equipo y la Orientación a resultados
- ❖ Mejor % de cumplimiento de la Adherencia a Procesos por Auditoría desde el Proceso de Calidad: Con este incentivo se premiará el área que mejor se haya adherido a los procesos, reflejado en las Auditorías Internas realizadas desde el proceso de Calidad y reportados en el PAMEC, se premia con este incentivo el Compromiso con la Organización.

Adicional a estos reconocimientos, se realizará la premiación como incentivo a la Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad a los funcionarios que apoyen al mejoramiento del medio ambiente con la utilización de la bicicleta como medio de transporte.

Para dar cumplimiento a lo antes expuesto, la institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a partir de los resultados de las encuestas de satisfacción del clima laboral e impacto de las actividades de bienestar social, donde se diagnostican las necesidades identificadas de los servidores públicos.

- ❖ Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- ❖ Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

Para el mes de enero de 2022, se realizará la Encuesta de Bienestar Social con el fin de medir el Impacto del Clima Laboral, la satisfacción del funcionario y las necesidades y expectativas para el Programa de Bienestar Laboral y Plan de Formación para el 2022, enmarcado desde el ser, el hacer y el saber.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del E.S.E.

La entidad cuenta con los servicios de la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

- ✓ Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 – 2024, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP

RETIRO:

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema que ha recobrado importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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 esta etapa la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita, se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- Se les realiza una entrevista de egreso, con el fin de evaluar su experiencia laboral y los motivos de retiro de la entidad.
- El área de Talento Humano solicita al funcionario cumplir en la plataforma del SIGEP con el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y el

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

diligenciamiento del formato de paz y salvo para la liquidación de las prestaciones sociales.

- El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

SEGUIMIENTO:

El seguimiento de ésta se realizará de manera trimestral a través del cumplimiento de los planes de trabajo y de los indicadores definidos para cada uno de los planes que integran el componente de Talento Humano, mediante el cumplimiento de la Política de Talento Humano, con la cual se da verificación y medición del cumplimiento del MIPG, Auditorías Internas, Modelo Estándar de Control Interno y demás instrumentos establecidos por la entidad que permitan evaluar la gestión, como son:

Matriz De Calificación De Política De Gestión Del Talento Humano

INDICADORES	META
Funcionarios competentes general (conocimientos superiores al 85 %)	85%
Proporción de usuarios internos satisfechos con la ESE	85%
Proporción de cumplimiento del plan de capacitación y formación	85%
Proporción de cumplimiento del plan de entrenamiento	85%
Proporción de cumplimiento del plan de inducción	85%
Proporción de cumplimiento del plan de reinducción	85%
Proporción de cumplimiento del plan de bienestar laboral	85%
Índice de Rotación de personal	5%
proporción de ausentismo laboral por accidente laboral	1%
Índice de incidentes y accidentes de trabajo	5%
Proporción de funcionarios con hojas de vida completas de acuerdo a la normativa aplicable	85%
Proporción de personas en entrenamiento que ganaron el examen de inducción por encima del 80%	85%
Proporción de personal en entrenamiento que termino satisfactoriamente su práctica	85%
Proporción de funcionarios participantes del programa de preparación para el retiro	85%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

ANEXOS

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
3. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
4. Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
5. Plan de Acción de Talento Humano
6. Plan de Trabajo Convivencia Laboral
7. Plan de Trabajo Comisión de Personal
8. Plan de Trabajo Docencia Servicio

BIBLIOGRAFIA

- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

LABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Lilia Esther Lascano Bula Profesional Universitaria	Sirley Andrea Zapata Rodas Profesional Universitaria	Aura Patricia Vásquez Castillo Gerente