

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 1 de 7	

## EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CARMEN EMILIA OSPINA

Gerente: ERIKA PAOLA LOSADA CARDOZA

### PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

2020



Neiva - 2020

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 2 de 7	

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
3.	MARCO NORMATIVO ..... ¡Error! Marcador no definido.	
4.	ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL .....	5
5.	METODOLOGIA .....	6
6.	CRONOGRAMA.....	6

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	<b>PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 3 de 7	

## 1. INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos de la Ese Carmen Emilia, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del Plan de Desarrollo.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, encontramos la política de “Gestión de Talento Humano”, el cual está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan de Desarrollo, propuesto por el Gerencia para la vigencia 2020.

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	<b>PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 4 de 7	

- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como servidores Públicos. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Ese Carmen Emilia Ospina.

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	<b>PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 5 de 7	

## 2. OBJETIVOS

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar el plan estratégico del recurso humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la Ese Carmen Emilia Ospina.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

## 3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 6 de 7	

- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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. Marco normativo gestión estratégica del recurso humano

### ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL

Actualmente la ESE Carmen Emilia Ospina, se encuentra levantando un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizará una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad identifica las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH. Cuando una entidad diligencie la mencionada matriz, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

### 4. METODOLOGIA

Para llevar a cabo el Plan estratégico de Talento Humano, se tendrá en cuenta la metodología y los lineamientos establecidos por la Función Pública, en el Marco Decreto 612 de 2018 “ el cual se encuentra alineado con el Marco operativo de implementación de la dimensión de Talento

### 5. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	DICIEMBRE
Realizar el diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano			X		
Identificar el nivel que se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano				X	
Implementar la Política de					X

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

	DOCUMENTO DE APOYO		CODIGO	GTH-S1-D12
	PLAN DE ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		VERSION	1
			VIGENCIA	25/07/18
			PÁGINA 7 de 7	

Plan Estratégico de Talento Humano.					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

ORIGINAL FIRMADO

NOMBRE: ROCIO ORREA LOSADA	NOMBRE: MONICA BIBIANA MARTINEZ CARGO: COORDINADOR CALIDAD	Gerencia
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ