

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
				PAGINA	1 DE 40

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA



 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	2 DE 40

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	MARCO ESTRATEGICO	5
2.1	MISION	5
2.2	VISION	5
3.	OBJETIVOS	6
3.1	Objetivo general	6
3.2	Objetivos específicos	6
4.	AMBITOS DE APLICACIÓN	7
5.	RESPONSABLE	8
6.	DEFINICIONES.	9
7.	MARCO CONCEPTUAL	10
8.	MARCO LEGAL	11
9.	POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	13
9.1	POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO	13
9.2	IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO	13
9.3	ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN ANUAL DE CARGOS. ..	14
9.4	POLITICA DE INGRESO	14
9.5	POLITICA DE GESTION.	16
9.6	POLITICA DE DESARROLLO	19
9.7	POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	23
9.8	POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL	26
9.9	POLÍTICA DE RETIRO	29
10.	INFORMACION DE BASE:	30
10.1	Administración de Personal	30
10.2	RECURSOS REQUERIDOS	32
10.3	RIESGOS	32
10.4	DIAGNOSTICO	32
10.5	RUTAS DE CREACION DE VALOR.	33
10.6	Necesidad de Capacitación.	33
10.7	Necesidad de Bienestar.	34

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	3 DE 40

10.8 RESULTADO DE LA EVALUACION DESEMPEÑO.....	34
11. PLANES TEMATICOS.....	35
11.1 PLANES DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	35
11.2 PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	36
11.3 PLAN DE CAPACITACION	36
11.4 RESULTADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	36
12. SE REALIZA EL DIAGNOSTIO DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO:.....	37
12.1 CALIFICACIÓN TOTAL:	37
12.2 CALIFICACIÓN POR COMPONENTES:	38
12.3 CATEGORÍAS DEL COMPONENTE	38
12.4 CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 2	39

ORIGINAL FIRMADO

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	4 DE 40

1. INTRODUCCIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano de la **Empresa Social de Estado Carmen Emilia Ospina**, busca fortalecer las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos. Así mismo, establece los lineamientos bajo los cuales se orienta la Gestión Humana y donde se consideran los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción, evaluación del desempeño y retiro.

En este sentido la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, promoverá la vinculación de los más capaces e idóneos bien sea como servidores públicos, contratistas de prestación de servicios o personal contratado a través de las modalidades que la norma establezca, igualmente adelantará todas las actividades que contribuyan al adecuado clima laboral y a garantizar unas condiciones de trabajo dignas desde lo físico y lo humano con el fin de que esto redunde en la prestación de servicios de salud con calidad.

La **E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA**, reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de la misión y visión institucional, por ello, se compromete a establecer e implementar estrategias y herramientas que permitan fortalecer y elevar día a día sus competencias y motivación a través de la ejecución de propuestas, acciones, iniciativas, planes y programas de bienestar laboral, capacitación, e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, al clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo en la prestación de los servicios al usuario y sus familias.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	5 DE 40

2. MARCO ESTRATEGICO

2.1 MISION

Somos una institución líder en la prestación de los servicios de salud, comprometidos con la excelencia y el mejoramiento continuo de los procesos y la formación del talento humano para el bienestar de nuestros usuarios y sus familias.

2.2 VISION

En el 2025 seremos la empresa predilecta de la región Surcolombiana por la calidad de nuestros servicios humanizados y seguros, enmarcados en el mejoramiento continuo, innovación tecnológica y rentabilidad financiera

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	6 DE 40

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Desarrollar acciones con el objeto de garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los servidores que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales, por medio de estrategias, programas, acciones y procesos que también propendan por mejorar su calidad de vida y el desarrollo de sus capacidades garantizando en todo caso las condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

3.2 Objetivos específicos

1. Promover el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores que trabajan en la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, por medio de la consolidación de sus habilidades y destrezas aplicando procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual para alcanzar elevados niveles de eficiencia y eficacia en sus labores.
2. Propiciar espacios de integración entre los funcionarios de las diferentes dependencias a fin de fortalecer la comunicación organizacional.
3. Promover el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables por medio de actividades que mantengan la motivación personal.
4. Realizar de forma periódica evaluación de desempeño de los funcionarios estableciendo compromisos y metas que sean coherentes con los objetivos institucionales.
5. Fomentar la cultura del servicio público, el compromiso institucional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los servidores públicos de la **E.S.E Carmen Emilia Ospina**.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	7 DE 40

4. AMBITOS DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente de la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA Neiva Huila.

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	8 DE 40

5. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la gerencia, subgerencia Administrativa, profesionales universitarios con personal a cargo y líderes de cada área.

ORIGINAL FIRMADO

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	9 DE 40

6. DEFINICIONES.

- **Servidor público:** Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de **Colombia**, "los **servidores públicos** son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera.
- **Funcionario:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".
- **Gestión del Talento Humano:** Modernización empresarial, mercado laboral, relaciones laborales, gestión.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 10 DE 40	

7. MARCO CONCEPTUAL

La planeación estratégica del recurso humano o modelo integrado de gestión estratégica del recurso humano, es un sistema integrado de gestión estratégica del recurso humano, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación estratégica del recurso humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad. (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyecto).

El plan estratégico del talento humano tiene como marco de referencia la planeación de la ESE Carmen Emilia Ospina manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: gestión del talento humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

Las acciones a desarrollar a través del plan estratégico de talento humano se estructuran en tres etapas: 1. Ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción, 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; y 3. Retiro, por excedentes de personal o por pensión.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	

8. MARCO LEGAL

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 443 de 1998	Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1227 de 2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 4665 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
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 1785 de 2014	Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 894 de 2017	Por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 12 DE 40	

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	13 DE 40

9. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La ESE CARMEN EMILIA OSPINA se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la gestión de los recursos humanos.

El área de recursos humanos de la E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

9.1 POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de gestión de talento humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la ESE CARMEN EMILIA OSPINA.

9.2 IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

- En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de austeridad y racionalidad del gasto.
- Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidad de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 14 DE 40	

costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

- Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente el área de gestión del talento humano elabora los planes de recursos humanos.

9.3 ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN ANUAL DE CARGOS.

El Grupo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina de Neiva tiene como propósito principal que le Empresa cuente con el Talento Humano necesario para el cumplimiento del adecuado funcionamiento como lo es la prestación de los servicios de Salud, razón por la cual establece los mecanismos necesarios con el fin de realizar las diferentes convocatorias y a su vez la Provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

- Todas las dependencias de la ESE Carmen Emilia O deben ajustarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales

9.4 POLITICA DE INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Gestión del Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

Ingreso

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 15 DE 40

- Comprende los procedimientos de reclutamiento, selección y vinculación.
- El ingreso al empleo público se rige por la ley 909 de 2004.
- Los requisitos y procedimientos de selección y vinculación para empleos de carrera administrativa estarán orientados por las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil quienes lo harán a través de concurso de méritos y la conformación de las listas de elegibles.
- Los nombramientos en provisionalidad se harán cuando no hay en el nivel inferior funcionarios de carrera que cumplan con los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias laborales de la Institución para ser encargados.
- Los encargos se deben cubrir dando prelación a los funcionarios de carrera administrativa y los criterios por los cuales se rige el encargo son los estipulados en la Ley 909 de 2004.
- Los cargos de libre nombramiento y remoción deben acogerse a los perfiles estipulados en el manual de funciones y competencias laborales y su escogencia se hará aplicando el manual de selección de la Institución.

Inducción y Reinducción:

- Toda persona que empiece a laborar en la Institución ya sea de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción y los demás establecidos en el Artículo 5 de la Ley 909 de 2004, deben recibir inducción con el fin de que conozca la Institución, se adapte y pueda contribuir al logro de los objetivos institucionales a través de un adecuado desempeño.
- La inducción debe brindarse la misma semana que el nuevo colaborador inicia sus funciones o actividades y a más tardar hasta un mes después, para ello se debe seguir el Manual Institucional de Inducción y Reinducción.
- El encargado de coordinar y ejecutar el programa de inducción es el Responsable de Talento Humano con el apoyo de los demás funcionarios responsables de los diferentes temas.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 16 DE 40	

- El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirá por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.
- Dentro de los programas de Inducción y Reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

9.5 POLITICA DE GESTION.

El área de Gestión de Talento Humano orienta y apoya al personal al cumplimiento de las normas y directrices vigentes aplicables en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la organización con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales

Situaciones Administrativas.

- Los Profesional universitario y coordinadores de área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos y demás eventos que afecten la nómina.
- Cada Profesional Universitario en el área de la Salud debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 20 de diciembre de cada año. Estos planes serán consolidados en el área de gestión Humana.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 17 DE 40	

- La jornada laboral establecida para todos los funcionarios es de cuarenta y cuatro horas semanales con horario de obligatorio cumplimiento. Para el personal que no labora por el sistema de turnos es de 7 a las 12 horas y de las 14 a las 18 horas de lunes a jueves; el viernes es hasta las 17 horas. Para el personal que labora por el sistema de turnos se distribuirán las 44 horas semanales de acuerdo con las necesidades del servicio y horarios de atención.

Elaboración de nómina.

- El área de gestión del Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de la nómina de planta de personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los funcionarios públicos del orden territorial, para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de ley, parafiscales y autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social.
- El ingreso de novedades al software de nómina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el 15 del mes a liquidar.
- -Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales de 30 días y se realizara con los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado.
- La entrega de la nómina mensual a las áreas de contabilidad, presupuesto, tesorería se realiza a más tardar el 25 de cada mes.
- Además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente la nómina de prima servicios y prima de navidad.
- Para los descuentos de los embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la Ley.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA	18 DE 40

- Únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados ante la ESE CARMEN EMILIA OSPINA.
- Una vez pagada la nomina se debe enviar al correo electrónico de cada funcionario el desprendible de pago a mas tarde los 5 primeros días del mes.
- La nomina debe estar foliada y escaneada en el simad con sus respectivos soportes

ADMINISTRACIÓN Y ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

- Para la administración y archivo de las historias laborales, el área de gestión del talento humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.
- La producción está relacionada con cada uno de los tipos documentales que se reciben y van a conformar el expediente.
- El procedimiento de organización consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la historia laboral y la elección del método para la ordenación de dichos documentos.
- La recuperación entendida como la implementación de medios mensuales o automatizados que permitan la oportuna localización de los expedientes.
- El préstamo de las historias laborales se hará únicamente al gerente y al jefe de la oficina jurídica y control disciplinario interno; realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.

CONFIDENCIALIDAD DE LOS REGISTROS DE RECURSOS HUMANOS.

- La responsabilidad y custodia de las hojas de vida, historias laborales e historias clínicas ocupacionales está a cargo del área de gestión del talento humano y todo el personal que labora en esta debe proteger la reserva de carácter constitucional, el respeto por el derecho a la intimidad y el habeas data de sus titulares.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 19 DE 40	

- Todo el personal del área de gestión del Talento humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuada; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de interés particular

9.6 POLITICA DE DESARROLLO

Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, el área de gestión del Talento Humano actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los clientes internos, articulando los procesos propios del área.

Formación y capacitación

- La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** diseñará, ejecutará y evaluará el Plan Institucional De Capacitación con el fin de mejorar las competencias y el desempeño de los funcionarios.
- Se diseñará siguiendo la guía del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo.
- De acuerdo a la normatividad vigente, los Planes Institucionales de capacitación deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004 y deben incluir obligatoriamente programas de inducción y Reinducción.
- La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, destinará los recursos necesarios para su ejecución, programará las actividades y facilitará a los empleados su asistencia a las mismas.
- Los funcionarios deben participar en la identificación de necesidades de capacitación, asistir a las mismas, rendir los informes a que haya lugar y aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la prestación del servicio.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 20 DE 40	

- Con el fin de dar cumplimiento a los criterios de calidad, también se hace necesario garantizar que los miembros de Junta Directiva reciban asesoría y capacitación, en temas relacionados con la Organización, funcionamiento, cambios, direccionamiento en salud y manejo de reuniones exitosas.
- Las capacitaciones se realizarán en los siguientes casos: por ingreso de nuevos miembros, por cambios importantes en la Institución, por necesidad de actualización en temas jurídicos y de forma rutinaria como mínimo una vez al año. Para cumplir con dicho objetivo se diseñarán estrategias que permitan llegar a todos los miembros de junta como pueden ser boletines informativos, espacios asignados dentro de las reuniones de junta u otros.

Promoción y Retención

La promoción y el desarrollo de personas se relacionan con los esfuerzos que realiza una Institución para desarrollar profesionalmente a sus empleados y favorecer su movilidad, ya sea dentro de la misma área o entre áreas. En ese orden de ideas la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** adelantará las acciones que permitan identificar aquellos funcionarios con talentos especiales y capacidades para ocupar cargos de mayor responsabilidad, generando con ello mayor motivación y crecimiento a nivel laboral.

Dicho proceso se hará teniendo en cuenta la normatividad vigente y respetando los derechos del personal de carrera administrativa.

Así mismo **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** a través del Plan Institucional de capacitación buscará brindar herramientas que le permita a sus funcionarios estar mejor preparados y calificados en caso asumir nuevos retos al interior de la Institución.

Con esta política también se busca identificar que colaboradores deben ser reubicados en áreas donde muestren mayor productividad y se sientan más motivados, así mismo quienes necesitan formación y quienes tienen más expectativas de ocupar cargos de mayor complejidad.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 21 DE 40	

Para ello desde la Oficina de Talento Humano se deben buscar los medios que permitan contar con historias laborales actualizadas, donde se incluyan estudios, certificaciones, evaluaciones del desempeño y demás información que dé cuenta de las capacidades y potencial de cada colaborador. Elementos que ayudaran a la Gerencia en la toma de decisiones, teniendo en cuenta además el concepto del jefe inmediato.

De otro lado, la retención de personal se trata de desarrollar unas buenas políticas salariales y otras iniciativas relacionadas con la generación de compromiso y motivación.

La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, por ser una empresa del Estado no se puede implementar políticas salariales diferentes a las establecidas en la norma, sin embargo, se pueden desarrollar otro tipo de estrategias para retener a su personal más calificado.

En ese orden de ideas, la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, buscará construir un entorno organizacional enriquecedor, donde se fomente la sana competencia, se reconozca el trabajo bien hecho, se promueva un clima laboral positivo y se apueste por unas relaciones entre jefes y empleados productivas y constructivas.

Para ello la Institución con el fin de promover el sentido de pertenencia, se compromete a realizar las siguientes actividades:

- Garantizar la inducción a todo el personal para vincularlo emocionalmente con la cultura y la visión de la empresa
- Diseñar y ejecutar planes de bienestar social atractivos que involucre a los empleados y sus familias.
- Capacitación para los coordinadores de área en temas como liderazgo positivo con el fin de que aprendan a reconocer y reforzar los buenos desempeños de sus colaboradores
- Fortalecimiento del trabajo en equipo a través del reconocimiento a las áreas

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
	PAGINA 22 DE 40				

- Medición del clima laboral, diseño y ejecución del plan de intervención de acuerdo a resultados obtenidos.
- Diseño de estrategias que permitan mejorar la comunicación en las diferentes áreas de la Institución.
- Cumplimiento de la gestión del desempeño como elemento clave para reconocer fortalezas y ayudar a superar dificultades.
- Garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas y con los recursos necesarios para desarrollar la labor.
- Buscar la conciliación familiar, es decir, permitir el equilibrio entre la vida familiar y profesional.

Evaluación del desempeño

De acuerdo a la ley 909 de 2004, la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.

La evaluación del desempeño para los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba se hará con los instrumentos aportados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y siguiendo los lineamientos que ella establezca.

Se realizarán las siguientes evaluaciones:

- Periodo de prueba que es la que define el ingreso a la carrera administrativa.
- Evaluación anual u ordinaria que está conformada por dos evaluaciones parciales semestrales, la cual sirve para determinar la permanencia en el servicio, ascender en la carrera, otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios y planificar la capacitación.
- Evaluación extraordinaria y evaluaciones parciales eventuales cuando se requiera.
- La escala de calificación de acuerdo a la normatividad vigente es:

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 23 DE 40

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Los factores asociados son: evaluación de la gestión por dependencias. Calidad y oportunidad. Aportes, propuestas o iniciativas. Acciones proactivas. Participación en grupos.

Para aquellos funcionarios cuya calificación sea satisfactoria, pero se encuentre por debajo del 75%, la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** implementará planes de mejoramiento que permitan mejorar el desempeño del funcionario acercándolo a niveles destacados o de excelencia.

Para evaluar el desempeño del personal provisional el Hospital cuenta con un Manual de Gestión del Desempeño que se actualiza cada año o cuando se hace necesario, y en él se establecen las condiciones para evaluar al personal provisional, es deber de los Jefes Inmediatos responsables de evaluar, consultar el manual y seguir las directrices allí establecidas.

Para el personal contratado a través de otras modalidades, la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, hará acuerdos que le permitan evaluar competencias y desempeño con el fin de garantizar la calidad en la prestación del servicio.

9.7 POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El programa de Bienestar Social de la ESE Carmen Emilia Ospina, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad corporativa, la participación y el desarrollo de habilidades en los servidores de la institución, con una calidad de vida laboral que permitan un desempeño eficaz, eficiente y efectivo dentro de cada área de la institución, teniendo como resultado el conjunto de efectos positivos y tangibles en fomentar actitudes favorables frente al servicio público, en desarrollar valores organizacionales y como resultado final cumplir con el plan estratégico de la alta dirección.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 24 DE 40	

El Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a lo dispuesto por la ley 909 de 2004, define en el modelo guía política de Bienestar Social Laboral para las entidades del sector público dos áreas fundamentales de atención:

La primera denominada PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, que comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud ocupacional, seguridad social integral, recreación, cultura, vivienda, educación formal para el servidor público y su grupo familiar.

La segunda área de intervención, es CALIDAD DE VIDA LABORAL, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional, tales como clima laboral, diseños puesto de trabajo, incentivos, equipo de trabajo, desarrollo de carrera, estilo de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral.

El área de Talento Humano, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional E.S.E. Carmen Emilia Ospina, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

Por lo anterior, cada año durante el primer mes, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que va dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución, el cual debe ser el resultado de las evidencias del año inmediatamente anterior (Encuestas, Actas y un informe porcentual de participación del personal para el cumplimiento de

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
	PAGINA 25 DE 40				

cada actividad que se estipule en el cronograma de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo en el programa de Bienestar Social, se trabajará en cada una de las áreas de la entidad bajo conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos Públicos.

FASES FORMULACION PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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

El plan estratégico es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del proceso de Gestión de talento humano, a traves del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del hospital.

Las acciones a desarrollar a traves del Plan estratégico de talento humano se estructuran en tres etapas:

1. Ingreso
2. Permanencia
3. Retiro

INGRESO

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.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 26 DE 40	

Inducción.

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

Permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

9.8 POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
	PAGINA 27 DE 40				

Para **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, el bienestar físico, social, mental y laboral de todos sus empleados es de gran importancia por ello siempre estará atento a las actividades de promoción y prevención ya que la salud y seguridad forman parte de la naturaleza misma del trabajo y por lo tanto son conceptos inherentes a todos los procesos operativos y, como tal, debe formar parte de la planeación y diseño de los trabajos que aquí se realizan, para evitar al máximo las situaciones de riesgo que puedan afectar a las personas y las instalaciones. Llevando así los riesgos a un nivel tolerable o eliminándolos totalmente del área laboral.

Para tal efecto la alta Gerencia se compromete con lo siguiente

- Proveer las medidas de prevención y control de los riesgos propios de las actividades y procesos de acuerdo con la identificación, análisis y valoración que se haga de los mismos.
- Consultar con los colaboradores los principales factores de riesgo que son necesarios corregir para garantizar su salud y su seguridad e involucrarlos en las mejoras.
- Desarrollar programas de capacitación y motivación permanentes dirigidos a funcionarios.
- Asegurar el mantenimiento planeado de las instalaciones, máquinas y equipos para evitar accidentes o enfermedades en las personas que allí trabajan.
- Suministrar los elementos de protección personal, que prevengan y mitiguen los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a los factores de riesgo identificados y priorizados dentro de las actividades laborales.
- Cumplir los requisitos legales, asignando recursos necesarios para el buen desarrollo de lo planteado en esta política.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad y el uso de los elementos de protección personal, como parte esencial de toda labor para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo o la potencializarían de un riesgo.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 28 DE 40	

- Realizar y ejecutar programas de vigilancia epidemiológica.
- Fomentar la participación de todos los niveles de la organización generando un compromiso individual y colectivo de auto-cuidado en cada uno de los trabajadores.

Compensación y Escala Salarial

El régimen prestacional y salarial de los funcionarios de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, será el establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y las normas que lo regulen, en ese orden de ideas en la Institución todo funcionario de planta tendrá derecho a las siguientes prestaciones sociales a cargo del empleador:

- Vacaciones
- Prima de vacaciones
- Incremento de Vacaciones
- cesantías
- Intereses a las cesantías
- Dotación
- Prima de navidad
- Bonificación Especial de Recreación (BER)

A nivel salarial tendrá derecho a:

- Bonificación por servicios prestados
- Prima de servicios
- Viáticos

Escala salarial

Los aumentos salariales para el personal de planta de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA** son ajustadas a las normas nacionales y a las disposiciones del Decreto 1919 de 2002, para ello anualmente se proyecta un Acuerdo por medio del cual se fijan las escalas de remuneración salarial y de viáticos para

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 29 DE 40

las distintas categorías de empleo de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina, el cual es aprobado por la Junta Directiva de la Entidad.

9.9 POLÍTICA DE RETIRO

El objetivo general, es establecer las actividades y responsabilidades para lograr un adecuado manejo de la desvinculación de los funcionarios de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos, al igual que la metodología para la elaboración del informe de entrega y recibo del cargo.

Las causas de desvinculación laboral, se hará por acto administrativo conforme lo establecido en la ley 909 de 2004 y se produce en los siguientes casos:

Personal de planta:

1. Por declaratoria de insubsistencia (Libre nombramiento y remoción).
2. Por cumplir los requisitos para adquirir la pensión de vejez o invalidez.
3. Por cumplir la edad de retiro forzoso.
4. Por obtener en la evaluación de desempeño la calificación no satisfactoria.
5. Por solicitud directa de la Comisión Nacional del servicio civil con lista de elegibles.

Personal contratista:

1. Renuncia.
2. Incumplimiento en las actividades del contratista.

Así mismo, al personal de planta se le brindará apoyo y orientación psicosocial, acompañamiento jurídico, se debe realizar la notificación de examen médico de retiro, paz y salvo institucional, liquidación y reporta en la nómina para pago.

Al Personal contratista se debe recepcionar la carta de renuncia para el personal contratista.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 30 DE 40	

Adicionalmente deberá elaborar informe de entrega de los documentos a su cargo al líder del proceso y/o supervisor del contrato, en el cual se debe especificar:

- Información básica del empleado.
- Estado de avance de los trabajos a su cargo.
- Relación de documentos que entrega.
- Información de la operación de los aplicativos que tiene a su cargo.
- Relación de archivos en medio electrónicos debidamente organizados en el computador a su cargo.

Y finalmente realizar la gestión del paz y salvo con cada uno de los responsables de firma acorde al formato correspondiente, para lo cual se debe adjuntar copia del acta de entrega de cargo.

ORIGINAL FIRMADO

10. INFORMACION DE BASE:

10.1 Administración de Personal

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
	PAGINA 31 DE 40			

La planta de personal de la **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA**, está conformada por noventa y siete (97) servidores públicos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NOMBRE DEL CARGO	No. DE CARGOS	CODIGO	GRADO
Nivel Directivo			
Gerente	01	085	19
Subgerente	01	090	18
Nivel Profesional			
Profesional Universitario Área de la Salud	03	237	17
Profesional Universitario	01	219	15
Tesorero General	01	201	14
Almacenista General	01	215	14
Profesional Servicio Social Obligatorio	02	217	12
Profesional Universitario Área de la Salud	01	237	12
Médico General 8 Horas	05	211	17
Médico General 4 Horas	08	211	17
Odontólogo 8 Horas	04	214	15
Odontólogo 4 Horas	04	214	15
Enfermero	01	243	12
Nivel Técnico			
Técnico Área Salud	01	323	04
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	12	407	04
Auxiliar Área Salud	15	412	05
Auxiliar Área Salud	04	412	04
Auxiliar Área Salud	02	412	05
Auxiliar Área Salud	23	412	03
Auxiliar Servicios Generales	01	470	03
Auxiliar Servicios Generales	04	470	02
Celador	01	477	02

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 32 DE 40	

Conductor	01	480	03
-----------	----	-----	----

10.2 RECURSOS REQUERIDOS

SISTEMAS DE INFORMACION

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del 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.

Apunta la implementación de un sistema de información consolidado de las actividades y procedimientos de mayor impacto en la gestión del talento humano, indispensable en la evaluación y seguimiento, sirviendo como insumo para la toma de decisiones e implementación de acciones de mejora.

Archivo de historias laborales La estrategia está orientada al mejoramiento del proceso de gestión del archivo de historias laborales, partiendo de su depuración y digitalización.

10.3 RIESGOS

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

A través de la Matriz de caracterización de la población, 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 Carmen Emilia Ospina, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

10.4 DIAGNOSTICO

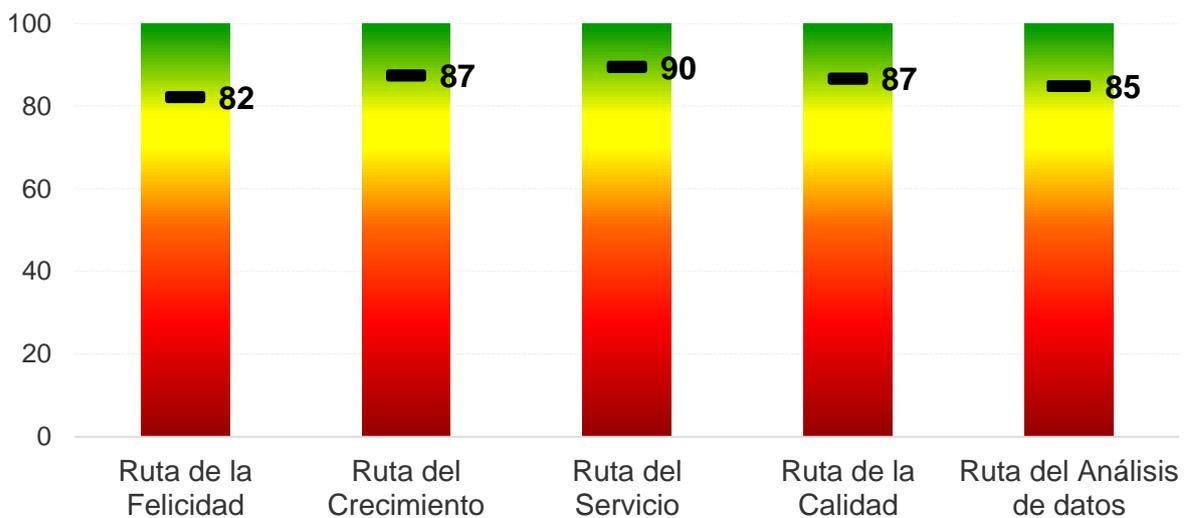
MATRIZ GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Grupo de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 33 DE 40

por la ESE Carmen Emilia Ospina, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 65.4 sobre un total de 100. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

10.5 RUTAS DE CREACION DE VALOR.



10.6 Necesidad de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la E.S.E Carmen Emilia Ospina, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la ESE Carmen Emilia Ospina y consolidadas por la oficina de Gestión Humana, los Resultados de la evaluación del desempeño laboral, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 34 DE 40	

estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

10.7 Necesidad de Bienestar.

Con la ejecución del programa de bienestar y del plan de seguridad y salud en el trabajo, se abordan los elementos normativos relacionados el bienestar y la seguridad de los empleados. Éstos documentos han sido contruidos tomando como base la información recaudada empleando los diferentes instrumentos previstos (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuestas de necesidades y medición del clima laboral), se plantean cuatro acciones de intervención para generar mayor impacto:

- Estilos de vida saludables.
- Riesgo psicosocial.
- Cultura organizacional.

Es necesario adoptar o vincular a los empleados a programas de actividad física, alimentación sana, salario emocional, liderazgo basado en valores, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, encaminados a generar en los empleados una cultura de bienestar y autocuidado. Se contempla la evaluación y seguimiento constante de participación para la optimización de los recursos disponibles.

10.8 RESULTADO DE LA EVALUACION DESEMPEÑO

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de cada uno de los empleados, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la Ese Carmen Emilia Ospina. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA	VERSIÓN	2
		VIGENCIA	26/01/2022
		PAGINA 35 DE 40	

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la ESE Carmen Emilia Ospina., alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad. Los resultados de la relación a continuación.

	FORMATO	CÓDIGO	07140419
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO (2020)	VERSIÓN	2
		VIGENCIA	2020/01
		Página 136 de 2	

ITEM	NOMBRE(S) Y APELLIDO(S) (1)	CÉDULA DE CIUDADANÍA (4)	CARGO (5)	VINCULACIÓN (6)	PRIMER SEMESTRE (7)	SEGUNDO SEMESTRE (8)	EVALUACIÓN DEFINITIVA (9)	ESCALA DE CALIFICACIÓN (10)
1	MARIA VINETH CABRERA ROMERO	36.164.902	ENFERMERO	CARRERA ADMINISTRATIVA	44.53	43.93	88.44	SATISFACTORIO
2	ELVA MARIA TAPIR MOSQUILLON	38.205.053	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	47.74	46.73	94.46	SOBRESALIENTE
3	JOSE RICARDO POLANEA PEÑA	12.120.717	MEDICO GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	41.25	43.05	84.3	SATISFACTORIO
4	CARMENY GERRATO SERRATO	26.476.930	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	47.20	47.57	94.85	SOBRESALIENTE
5	RUBEN MOORE SERRANO	36.163.327	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.96	46.89	92.85	SOBRESALIENTE
6	MARTHA CECILIA ALMARIO SANCHEZ	55.157.772	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	44.75	46.01	90.76	SOBRESALIENTE
7	NORMA PATRICIA SALGADO DAZA	36.170.251	ODONTOLOGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.76	46.18	91.94	SOBRESALIENTE
8	CARMENZA GUTIERREZ ANDRADE	36.168.388	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	48.15	46.47	94.62	SOBRESALIENTE
9	ALBA LUZ PEÑA LOZCANO	36.171.636	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	47.03	47.19	94.21	SOBRESALIENTE
10	CONSUELO QUINTERO MOSQUERA	36.168.342	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	48.08	47.02	95.1	SOBRESALIENTE
11	ASTRID ROS VIRON	36.168.915	PROF UNIVERSITARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	48.46	48.47	96.93	SOBRESALIENTE
12	ALBA ROCIO TRUJILLO GARCIA	36.171.989	ODONTOLOGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	48.63	48.23	96.86	SOBRESALIENTE
13	MARIA ENID CARODOZ MONTES	36.175.168	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	34.57	58.34	92.91	SOBRESALIENTE
14	GUSTAVO ADOLFO PERDOMO PACHECO	79.438.581	ODONTOLOGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	46.84	46.52	93.35	SOBRESALIENTE
15	EDGAR GARCIA QUIROGA	12.089.464	MEDICO GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	43.72	44.71	87.44	SATISFACTORIO
16	POLANEA DURAN BORRERO	26.528.780	MEDICO GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	44.59	44.18	88.77	SATISFACTORIO
17	LEONEL PEREZ PEREZ	4.946.132	MEDICO GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.06	45.51	90.56	SOBRESALIENTE
18	MARTHA CECILIA LOSADA SALAZAR	36.166.797	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	43.7	43.25	86.95	SATISFACTORIO
19	GLADYS GUTIERREZ	36.170.860	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	46.02	46.52	92.53	SOBRESALIENTE
20	EUCARIS VELASQUEZ RESTREPO	51.725.009	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	44.35	43.82	87.88	SATISFACTORIO
21	ANGEL HUMBERTO CASTRO ROMERO	16.771.564	ODONTOLOGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.88	45.51	91.36	SOBRESALIENTE
22	ERIS MARIA ABBRETA COLLAZOS	36.168.509	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.01	44.96	89.97	SATISFACTORIO
23	OLIVIA RIVERA RAMIREZ	36.162.364	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.15	46.3	91.45	SOBRESALIENTE
24	MARLEY MEDINA PERDOMO	55.153.175	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	45.26	45.38	90.63	SOBRESALIENTE
25	OLGA CRISTINA YACUANA GONZALEZ	55.152.361	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CARRERA ADMINISTRATIVA	50	50	100	SOBRESALIENTE
26	MERCEDES BONILLA CORREA	55.056.618	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	48.5	48.5	97	SOBRESALIENTE
27	LILIANA MARTINEZ MENEZ	36.584.000	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	43.75	45.88	89.63	SATISFACTORIO
28	SINA BEATRIZ GERARDINO BOTERO	51.381.933	MEDICO GENERAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	40	40	80	SOBRESALIENTE
29	MARIA LUISA CANGREJO	36.167.279	AUXILIAR AREA SALUD	CARRERA ADMINISTRATIVA	49	47.65	96.65	SOBRESALIENTE
30	MARTHA PATRICIA GUARDO	54.170.862	ODONTOLOGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	45	45	90	SOBRESALIENTE

11. PLANES TEMATICOS

11.1 PLANES DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 36 DE 40	

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

11.2 PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

11.3 PLAN DE CAPACITACION

Por medio del Plan de capacitación y por medio de los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos y las competencias laborales. Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se elaboró una encuesta de requerimientos que identifican las necesidades de los funcionarios y colaboradores.

11.4 RESULTADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Según el modelo integrado de planeación y gestión dentro de los resultados de gestión estratégica del Talento Humano de la ESE Carmen Emilia

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 37 DE 40	

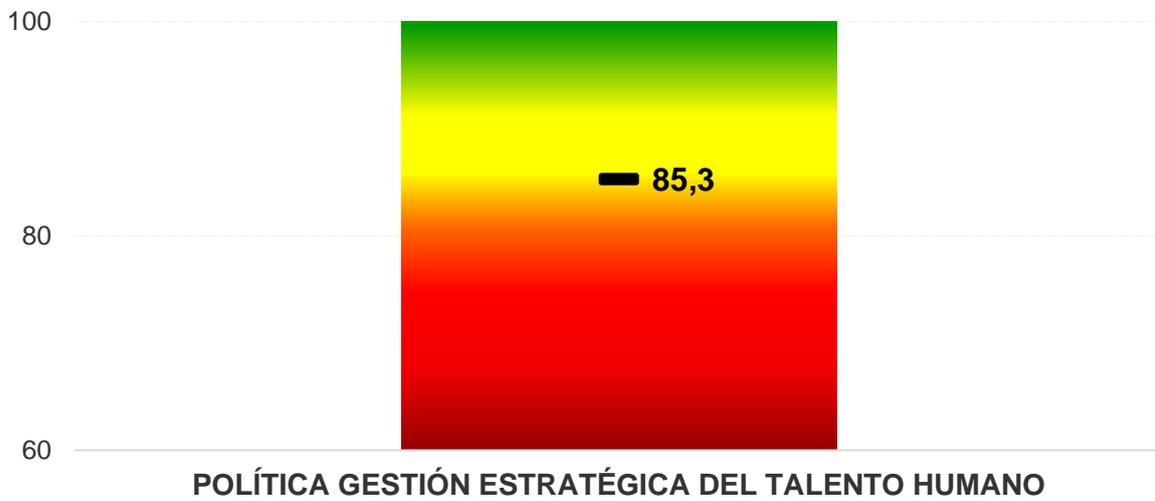
Ospina; arrojo la siguiente calificación para el año 2020.

ORIGINAL FIRMADO

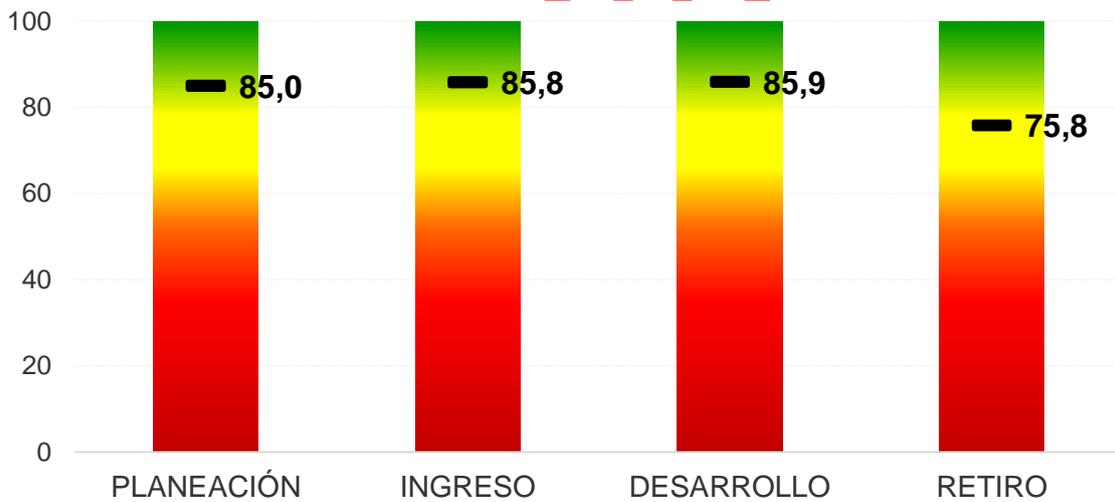
12. SE REALIZA EL DIAGNOSTICO DE LA DIMENSION DE TALENTO HUMANO:

12.1 CALIFICACIÓN TOTAL:

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 38 DE 40



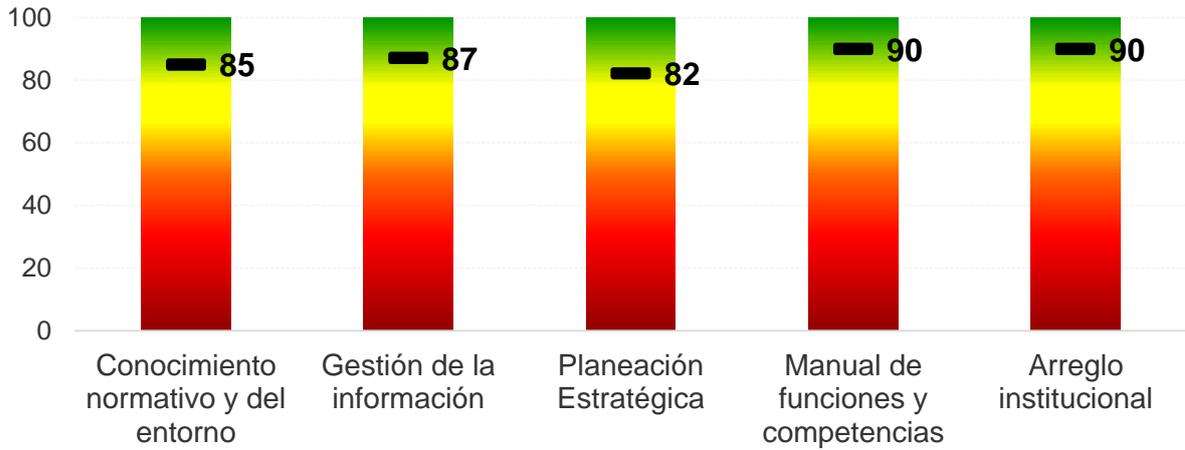
12.2 CALIFICACIÓN POR COMPONENTES:



12.3 CATEGORÍAS DEL COMPONENTE

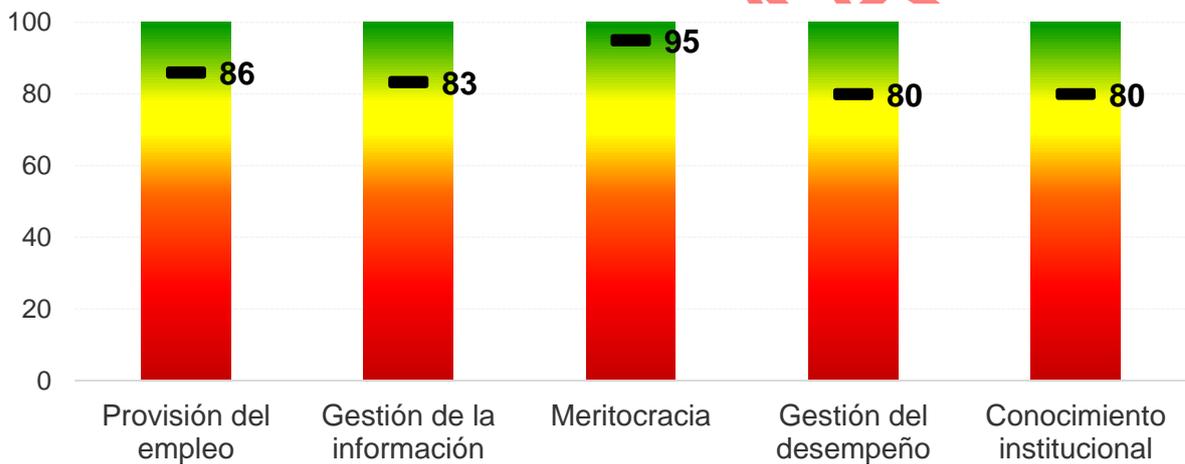
Planeación

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA			VERSIÓN	2
				VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 39 DE 40



12.4 CATEGORÍAS DEL COMPONENTE 2

INGRESO



CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar	23/01/2021

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D13
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 40 DE 40	

	<p>Desarrollar acciones con el objeto de garantizar que se provean, seleccionen, promuevan y retengan los servidores que cumplan con los más altos niveles de competencias funcionales y comportamentales. Obteniendo un proceso de mejora continua en el subproceso de "Administración del personal"</p>	
2	<p>Modificación del documento: se modifica el documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso de "administración del personal". Los ajustes que se realizaron fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualización del documento • Ajustes estructurales • Actualización de la vigencia 	26/01/2022
<p>Nombre: Rocio Correa Lozada Contratista del área de talento Humano.</p> <p>Nombre: Juan Felipe Cabrera Peña. Contratista área Calidad</p>	<p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta Contratista área Calidad</p>	<p>Nombre: José Antonio Muñoz Paz Cargo: Gerente.</p> <p>Nombre: Claudia Marcela Camacho Varon Cargo: Subgerente Administrativo.</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó