


 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2024



E.S.E HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

1. INTRODUCCION.

La ley 909 de 2004, establece como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

De igual manera una vez realizado el autodiagnóstico de MIPG, en la dimensión de talento humano se encontraron aspectos por mejorar, los cuales, mediante el presente documento se pretende tener la estructura de mejora para fortalecer el proceso de talento humano.

Con la planeación del talento humano se busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

De otro lado se debe generar conciencia entre todas las dependencias que el área de Talento humano, es una unidad que desarrolla actividades en pro de hacer agradable la permanencia del servidor en el Hospital. Por lo tanto, las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato. Es importante que cada jefe inmediato establezca una buena relación con las personas a cargo.

La labor de seguimiento no es solo establecer sanciones, también se debe diseñar estrategias para lograr generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.



2. OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, en cumplimiento de la normatividad vigente.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Ejecutar el plan estratégico de talento humano aprobado, para fortalecer las competencias de los servidores públicos.
- Optimizar la productividad del hospital, enmarcado en principios de respeto y seguridad del personal.
- Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del talento humano.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

- Dar cumplimiento a todos los planes y actividades de apoyo del plan estratégico de talento humano.
- Administrar la nómina de la entidad y la ejecución de necesidades.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral, acuerdos de gestión y de rendimiento laboral según el caso.

3. MARCO NORMATIVO



- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 48, 54, 123 y 125.
- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- 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 1295 de 1994, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 1712 de 2014, en la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho al acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hosmentalucucuta@hotmail.com

Web: [www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/](http://www.hmrudesindosoto.gov.co/)

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

- Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.
- 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 de 2005.

El proceso de planificación se desarrolla en 4 fases.

4. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La estructura actual del Hospital Mental Rudesindo Soto está soportada en los macro procesos estratégicos, misionales y de apoyo. De igual manera se tienen dos líneas de trabajo la administrativa y la asistencial, con la prestación de servicios de baja complejidad habilitados para el funcionamiento del hospital.

4.1 Manuales de Funciones, competencias y requisitos laborales.



Se cuenta con manual de funciones debidamente aprobados mediante Resolución elaborados conforme a las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública, con los niveles de Directivo, asesor, profesional Especializado, Técnico y asistencial ajustados de acuerdo con las normas sobre disciplinas académicas que se exigen para el desempeño de los diferentes empleos,

5. PLANES DE APOYO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

5.1 Plan de previsión de recursos.

Este plan de previsión de recursos tiene como objetivo, formular los lineamientos para la previsión de talento humano del E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto, con el fin de mejorar el desempeño de la entidad mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en coherencia con los principios de la función pública.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937		
E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com		
Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

Para el caso del Hospital se indica el presupuesto y los rubros que tienen como objetivo financiar el proceso de talento humano. Ver Documento de Plan de previsión de recursos.

Nota: Ver el plan anual de previsión de recursos.

5.2. Plan anual de vacantes.

El Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le permite a la Administración programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Se deben establecer cuáles son los cargos vacantes en la actualidad, y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

La entidad territorial en caso de tener cargos en vacancia definitiva será provistos mediante concurso. En concordancia con el acuerdo 1356 de 2016 de la CNSC, esta misma, ha desarrollado ya dos etapas: la convocatoria y divulgación e inscripciones.

La entidad territorial debe comprometer los recursos para llevar a cabo este proceso que se espera se concluya en el menor tiempo. Mientras tanto estos cargos seguirán siendo provistos por el personal en condición de provisionalidad.



Las vacancias temporales originadas por novedades normales del personal, tales como vacaciones, permisos, compensatorios, etc. son atendidas con el mismo personal de la entidad con el fin de no afectar la prestación de los servicios.

Se utiliza la figura de la delegación de funciones o encargo del puesto mientras se subsana la novedad en el personal.

Actualmente en el Hospital Mental Rudesindo Soto existen dos cargos en vacancia, en el plan anual de vacantes se explica la situación de estos dos cargos. Ver plan anual de vacantes.

Nota: Ver el plan anual de vacantes.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

5.3 Plan Institucional de Capacitaciones.

El plan institucional de capacitación de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto se fundamenta en la metodología establecida por la función pública y por la ESAP para su formulación siendo está enfocada en la resolución de conflictos o situaciones problemáticas a nivel administrativo o asistencial dentro del hospital, denominados proyectos de aprendizaje en equipo. El plan institucional de capacitación se encuentra como procedimiento vinculado al proceso de talento humano y de igualmente este da cobertura a temáticas como:

- Gestión de calidad
- MIPG
- Seguridad del paciente
- Procesos asistenciales
- PGIRHS
- PAMEC

En la medida en la que se dispone el plan de capacitación se propone que sea integrado a las diferentes metodologías, modelos administrativos y de gestión que se aplican sobre el Hospital.



El plan capacitación será adoptado a inicio de año mediante acto administrativo y deberá tener un seguimiento trimestral verificando su impacto, eficacia, eficiencia sobre los objetivos planteados y Cobertura en el personal administrativo, operativo, asistencial entre otros.

Nota: Ver el plan institucional de Capacitaciones.

5.4 Plan de Bienestar e incentivos

El plan de Bienestar e Incentivos, se fundamenta en metodologías sugeridas por la función pública para mejorar y potencializar el clima laboral, motivación y el ambiente de trabajo adecuado por parte de los funcionarios. Se espera que el hospital Mental Rudesindo Soto brinde alianzas estratégicas con cajas de compensación, ARL, ESAP y con otras entidades del sector público y privado para poder encontrar evidencias estratégicas en las actividades de Bienestar e incentivos, igualmente estas actividades buscan mejorar las condiciones sociales y laborales que tienen los trabajadores al interior del hospital, dando en muchas de estas actividades cobertura a los familiares de nuestros funcionarios igualmente esta plan es adoptado por acto administrativo deberá tener

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www. https://www.hmruedesindosoto.gov.co/		

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-M01 Versión: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

seguimiento y evaluaciones a cortes semestral. También se recuerda que este plan se encuentra vinculado procedimental y documental al sistema integrado de gestión.

Metodológicamente se recogen las necesidades, gustos e intereses de los funcionarios, para formular el plan de bienestar e incentivos, como también los resultados de la encuesta de clima laboral.

Nota: Ver plan de bienestar e incentivos laborales.

5.4 Plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En Cumplimiento a la normatividad legal aplicable, el compromiso del Hospital Mental Rudesindo Soto es seguir implementado un SG-SST integrado con el SGC, No solo para dar cumplimiento a la normatividad legal aplicable, sino que también los trabajadores del hospital están comprometidos a seguir Implementando, Manteniendo y mejorando el SG-SST en cada uno de sus requisitos y procedimientos.



El hospital busco que el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo estuviera 100% integrado con el sistema de gestión de calidad para no doblegar esfuerzos administrativos frente a 2(dos) sistemas de gestión de tal modo que se cumpla el parámetro legal aplicable a la fecha. El hospital cuenta con un personal Calificado e idóneo para el acompañamiento en las mejoras, seguimiento y perfeccionamiento del sistema de gestión así mismo se apoya en el cumplimiento de todos los temas de medicina laboral aplicable para los funcionarios de nuestro Hospital.

La ultima autoevaluación del sistema de gestión en mención no proporciona los siguientes valores de avance:

Frente a estos resultados y los avances y necesidades detectadas del año anterior se plantea el plan de trabajo del sistema de gestión

Nota: Ver plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937 E-mail: hosmentalcucuta@hotmail.com Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

5.5 Monitoreo y seguimiento al SIGEP.

Actualmente la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto presenta inconsistencias en la actualización de datos en el SIGEP de sus funcionarios y contratistas se está trabajando en un plan de trabajo que proyectara el acceso a la plataforma y poder actualizar toda base datos de las hojas de vida de funcionarios y contratistas. De tal modo que este elemento se transforme en un requisito de contratación del personal de nómina y contratista, se regirá bajo los lineamientos y cumplimientos normativos del SIGEP II para todos los fines pertinentes que se tienen planteados desde esa Plataforma, teniendo como meta que para finalizar el primer trimestre de la vigencia 2020, se tenga este requisito en cumplimiento.

5.6 Evaluación del Desempeño.

Para el presente año, La ESE Hospital Mental Rudesindo Soto, realizará las actividades para poner en marcha el cumplimiento al Acuerdo 617 del 2018, y el diligenciamiento de la EDL en la plataforma dispuesta para tal fin, para esto se tendrá presente:

- Capacitación en el acuerdo 617 del 2018
- Conocimiento de la plataforma dispuesta para la EDL
- Concertar acuerdos laborales y comportamentales según lo dispuesto en el Acuerdo 617 del 2018.
- Realizar las evaluaciones parciales y anuales según lo dispuesto, en las nuevas directrices dispuesta por la CNSC.

5.7 Inducción y Reinducción.



Desde la vigencia, se cuenta con los procedimientos establecidos, para las inducciones y reinducciones, los cuales cumplen una base de requisitos de norma ISO 9001, pero que igualmente cumple con los requisitos establecidos para:

- Sistema Único de Habilitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Componentes adicionales del SOGCS.
- MIPG
- Procesos institucionales

De igual manera durante el presente año, se perfeccionarán los procedimientos de inducción, con la finalidad de hacer una puesta en marcha de los requisitos del MIPG, que se deben considerar en las inducciones y reinducciones.

Nota: Ver GTH-P02 Procedimiento de inducción y reinducción

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José Telf.: 5824938 / 5824937		
E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com		
Web: www. https://www.hmrudesindosoto.gov.co/		

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

5.8 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

Iniciando la vigencia, se practicaron las encuestas de análisis de clima organizacional, como también la emisión del informe de la misma, siendo este el insumo para plantear el plan de trabajo para mejorar el mejoramiento del clima laboral, el cual podrá estar inmerso en el plan de trabajo de bienestar e incentivos, el plan de seguridad y salud en el trabajo y el plan anual de capacitaciones. Aun así, las efectividades de estas actividades estarán canalizadas sobre las debilidades a subsanar o potencializar en materia de clima laboral.

6. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Los anteriores puntos se establecen como planes para la vigencia 2021-2024 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional, por medio del presente plan estratégico de talento humano, se integran o establecen los lineamientos de trabajo para los anteriores planes o actividades de trabajo Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la institución debe desarrollar las cinco etapas.





1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el hospital.
3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes.
4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. Evaluación la Gestión: El Jefe de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo

Elaboro: G. Talento Hum.	Reviso: Líder del Proceso	Aprobó: Gerencia
--------------------------	---------------------------	------------------

Dirección: Calle 22 Av 19A - 19B Barrio San José **Telf.:** 5824938 / 5824937

E-mail: hospitalcucuta@hotmail.com

Web: www.hmrudesindosoto.gov.co/

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	 Gobernación de Norte de Santander	Código: GTH-M01 Versión:01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		Fecha: 20/11/2019

establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación

6. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y en el cumplimiento de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos.

La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

Las actividades de seguimiento, monitoreo y evaluación serán las siguientes:

- COPASST
- Indicadores de gestión del proceso de Talento Humano y de la gerencia.
- Revisiones o auditorias de Control Interno.
- Resultado de las evaluaciones de desempeño laboral.