


PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

2024-2027




HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	2 de 16
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

INDICE

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
2.1	Objetivos específicos.....	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
5.	GENERALIDADES.....	6
5.1	FASES:.....	6
5.1.1	Caracterización de los empleos:.....	6
5.1.2	Planeación del talento humano.....	7
5.1.3	Clima Laboral.....	9
5.1.4	Manuales de Funciones, competencias y requisitos laborales.....	10
6.	PLANES DE APOYO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	10
6.1	Plan de previsión de recursos.....	10
6.2	Plan anual de vacantes.....	10
6.3	Plan Institucional de Capacitaciones.....	11
6.4	Plan de Bienestar e incentivos.....	12
6.5	Plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	13
6.6	Monitorio y seguimiento al SIGEP.....	13
6.7	Evaluación del Desempeño.....	14
6.8	Inducción y Reinducción.....	14
6.9	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.....	14
7.	PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	14
8.	SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO.....	15

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	3 de 16
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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 específicos.


- 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.

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	4 de 16

- 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.

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	5 de 16

- 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.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 de 2006 :Por el 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
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y en el establece el plan anual de seguridad y salud en el trabajo.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función publica
- DAFP 2017: código de integridad del servidor publico
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el decreto 1083 de 2015, decreto único reglamentario del sector de la función pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.


4. MARCO CONCEPTUAL

El plan estratégico de 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 articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en cuatro etapas:

1. Planeación: Registro base de datos personal
2. Ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción,
3. Desarrollo y permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño laboral, Bienestar e Incentivos y ciclo de vida laboral,
4. Retiro por cualquier causa o renunciaciones

Servidor Público: Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	6 de 16

servicios, están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento.

Funcionarios: Son 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.

5. GENERALIDADES

El desarrollo de la Dimensión del Talento Humano la E.S.E cuenta con la información actualizada, 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 2023.


5.1 FASES:

De la información que se toma del Software de nómina se obtiene la información de la Caracterización de la Población, la cual se mantiene actualizada en: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la E.S.E, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.1.1 Caracterización de los empleos: La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en las siguientes tablas:

NUMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	
NIVEL	No. CARGO PLANTA GLOBAL
Directivo	3
Asesor	1
Profesional	8
Técnico	2
Asistencial	27
Trabajadores Oficiales	7
Vacantes	10
TOTAL	58

NIVEL	No. CARGOS	MUJERES	HOMBRES	VACANTES	
				DEFINITIVA	TEMPORAL
Directivo	3	1	2	3	

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO		
	GESTION RECURSOS HUMANOS		
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01		
	Versión	01	
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página	7 de 16

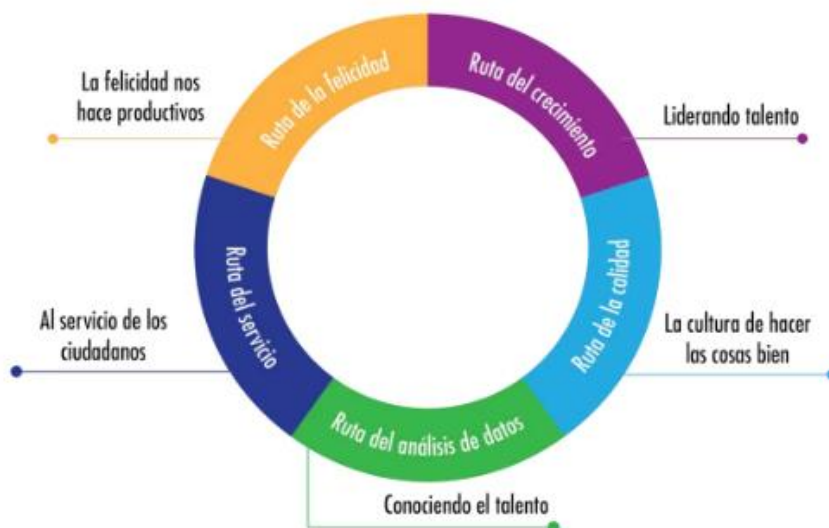
Asesor	1	1		1	
Profesional	8	6	2	8	
Técnico	2		2	2	
Asistencial	27	18	9	26	1
Trabajadores Oficiales	7	2	5	7	
TOTAL	48	28	20	47	1

La planeación del recurso humano es un ejercicio constante en toda entidad, con el fin de contar con herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) del personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha relación con los planes y programas institucionales, de forma que en su desarrollo se considere la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, el ciclo de vida laboral, la evaluación del desempeño y en general todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, como también definir los procesos de desvinculación del personal.


De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, contar con información suficiente, oportuna y actualizada permite que se cuente con insumos confiables para desarrollar una gestión que tenga impacto en la productividad de los servidores y por ende en el bienestar de los ciudadanos.

5.1.2 Planeación del talento humano

La política de Gestión Estratégica de Talento Humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que trabajan en conjunto, permitiendo impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:



- **Ruta de la Felicidad:** Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad; seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, entorno laboral saludable, plan de bienestar e incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- **Ruta del Crecimiento:** Esta ruta busca el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de los servidores, para lograr las metas institucionales. Incluye temas de carácter general, así como temáticas específicas, como : capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- **Ruta del Servicio:** El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural e integridad.
- **Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que la gestión estratégica del talento humano, se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO		
	GESTION RECURSOS HUMANOS		
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01		
	Versión	01	
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		Página	9 de 16

enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para la Gestión Estratégica del Talento Humano es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa, “Disponer de Información”, acerca del talento humano, pues permite, aunando a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes.


5.1.3 Clima Laboral

Finalmente, la medición del clima laboral de la vigencia 2023 estuvo en rango del 88,76% de satisfacción por parte de los funcionarios en correlación a la vigencia 2022 tuvo un 88.49% de favorabilidad lo que muestra un mejoramiento progresivo, se recomienda a la alta dirección revisar la alternativas y estrategias que se indican en el presente informe con el propósito de optimizar y hacer eficientes las labores cotidianas de todos los servidores de la ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO.

El conjunto global de resultados muestra una tendencia favorable pues las seis dimensiones ocuparon un porcentaje superior al 73% de satisfacción de los funcionarios, sin embargo, la participación de los trabajadores en el desarrollo de las encuestas estuvo en un rango del 55,76% de participación.

La falta de interés, la apatía a participar y el desentendimiento por parte de los funcionarios son alguno de los factores que influyeron para no completar el 100% de participación. De acuerdo con lo anterior, es recomendable realizar intervenciones que fortalezcan y generen cambios, mostrando mayor interés por parte de los servidores a mejorar aspectos del clima laboral.

DIMENSION	MM	M	R	(B)-(E)
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	0%	2%	10%	88%
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	1%	2%	18%	80%
ESTILO DE DIRECCIÓN	0%	1%	12%	87%
COMUNICACIÓN	0%	4%	12%	84%
TRABAJO EN GRUPO	0%	4%	12%	84%

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	10 de 16

MEDIO AMBIENTE FÍSICO	5%	5%	16%	74%
-----------------------	----	----	-----	-----

5.1.4 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.

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

6.1 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. Adelantar el proceso del concurso en la E.S.E. para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

Nota: Ver el plan anual de previsión de recursos.

6.2 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. La entidad territorial debe comprometer los recursos para llevar a

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	11 de 16

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 diez cargos en vacancia, en el plan anual de vacantes se explica la situación de estos cargos.


Nota: Ver el plan anual de vacantes.

6.3 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.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- Gobernanza para la Paz:** “La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- Gestión del conocimiento:** “Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	12 de 16

entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- Creación de Valor Público:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).


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.

Nota: Ver el plan institucional de Capacitaciones.

6.4 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 seguimiento y evaluaciones. 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.

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	13 de 16

EJES	COMPONENTES
1. Equilibrio Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Factores Psicosociales Equilibrio entre la vida laboral y familiar Calidad de vida laboral
2. Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> Higiene Mental Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia
3. Convivencia Social	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
4. Alianzas Interinstitucionales	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación Interinstitucional
5. Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> Celebración de convenios interadministrativos

Nota: Ver plan de bienestar e incentivos laborales.

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


El plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE ,a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar 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 E.S.E están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la entidad.

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

6.6 Monitoreo y seguimiento al SIGEP.

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	14 de 16

Actualmente la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto 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 registrá bajo los lineamientos y cumplimientos normativos del SIGEP II para todos los fines pertinentes que se tienen planteados desde esa Plataforma.

6.7 Evaluación del Desempeño.

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 Evaluación de desempeño laboral 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.

6.8 Inducción y Reinducción.

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. 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

Nota: Ver Procedimiento de inducción y reinducción

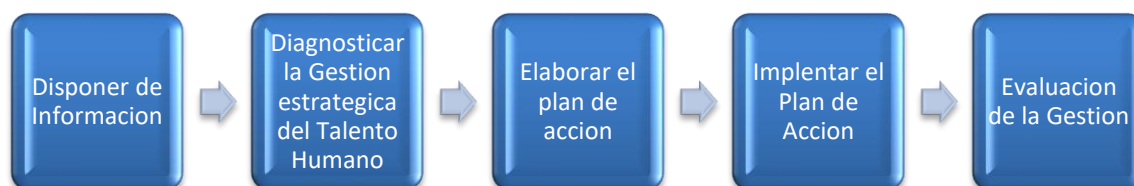
6.9 Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional

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.

7. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	15 de 16


Los anteriores puntos se establecen como planes para la vigencia 2024-2027 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 el Instituto debe desarrollar las cinco etapas.



- Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
- 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.
- Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes.
- 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 (planeación, ingreso, desarrollo y retiro).
- Evaluación la Gestión: El Jefe de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación

8. 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.

	ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO	
	GESTION RECURSOS HUMANOS	
	CODIGO: MA-GT-GTH-PL-01	
	Versión	01
	Página	16 de 16

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:

DIMENSION MIPG	OBJETIVO PLAN DE DESARROLLO	ETAPA O FASE	RUTA CREACION DE VALOR	ACTIVIDAD	INDICADOR	FORMULA INDICADOR	RESPONSABLE
TALENTO HUMANO	PROMOVER LA EXCELENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO QUE INCREMENTE LA RELACIONES DE CONFIANZA CON USUARIOS FAMILIAS Y COLABORADORES	PLANEACION	ANALISIS DE DATOS	REGISTRO DE DATOS DEL PERSONAL	Base de datos estructurada	Base de datos estructurada	Subgerencia Administrativa
			ANALISIS DE DATOS	REGISTRO DE INFORMACION DE PERSONAL E INSTITUCIONAL EN SISTEMA DE INFORMACION PARA EL EMPLEO	Mayor 80%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
		INGRESO	ANALISIS DE DATOS	EJECUCION PLAN DE VACANTES	Mayor 90%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			ANALISIS DE DATOS	EJECUCION PLAN DE PREVISIONES	Mayor a 90%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			FELICIDAD, SERVICIO	PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	Mayor a 90%	Personal que realiza la inducción / Personal que ingresa a la Institución X100	Subgerencia Administrativa
		DESARROLLO	CALIDAD	EJECUCION EVALUACION DESEMPEÑO LABORAL	Informe de Evaluación de desempeño Laboral	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			SERVICIO, CRECIMIENTO	EJECUCION PLAN DE CAPACITACIONES	Mayor a 90%	Número de capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas X100	Subgerencia Administrativa
			FELICIDAD, CRECIMIENTO	IMPLEMENTACION CODIGO INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO	Mayor a 90%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			FELICIDAD, SERVICIO	EJECUCION PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS	Mayor a 90%	Número de actividades de bienestar realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			FELICIDAD	EJECUCION DE CULTURA ORGANIZACIONAL	Mayor a 90%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			FELICIDAD	EJECUCION DE PLAN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Mayor a 90%	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
		RETIRO	CALIDAD	PROGRAMA DE PREPARACION RETIRO LABORAL	Programa ejecutado	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa
			CRECIMIENTO	GESTION DEL CONOCIMIENTO (CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO)	Procedimiento	Número de actividades realizadas/Total de actividades programadas X100	Subgerencia Administrativa

MARGARITA RAMIREZ YAÑEZ
 Subgerente Administrativo.
 E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto