


POLITICA GESTIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO



**HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto**

Esta política será actualizada según los cambios de normatividad y esta será revisada por el Comité de Calidad y aprobada por la gerencia de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto

| | | |
|--|--|---------------------------|
|  HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto | ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO | |
| | POLITICA GESTIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO | GESTION DE CALIDAD |
| | | Código: ME-DEG-DE-PO-03 |
| | | Versión: 01 |
| | Página: 2 de 9 | |

POLITICA GESTIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO

1. OBJETIVO

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de La institución, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, para contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad laboral, en aras de la creación de valor público.

POBLACION OBJETO

Todo el personal asistencial y administrativo que labora en la E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto.

2. ALCANCE

La Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano de La E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos de previsión, vacantes, bienestar, capacitación, plan estratégico) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todo el personal (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas), de acuerdo con la normatividad establecida

EVALUACION COSTO BENEFICIO

La población beneficiaria de la implementación adecuada de esta política son los colaboradores de la entidad pues permite que se tenga planeación y análisis de resultados lo que beneficiara las condiciones laborales de los trabajadores.

ACTUALIZACION

Esta política será actualizada según los cambios de normatividad y esta será revisada por el comité de calidad y aprobada por la gerencia de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto.

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD

Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión:

01

Página:

3 de 9

3. MONITORIZACION

Se realizará evaluación y análisis de resultados por el área de planeación institucional.

4. DEFINICIONES

- **CAPACITACIÓN:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo a lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a completar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y eficaz desempeño del cargo.
- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Forma como los servidores públicos percibe su relación con el ambiente de trabajo y que determina su comportamiento dentro de la entidad.
- **COMPETENCIAS:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo, capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.
- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL:** Estrategia que utiliza procesos de grupo para centrarse en la totalidad de la organización a fin de producir cambios planeados.
- **EMPLEO PÚBLICO:** Se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.
- **ESTUDIO DE CARGAS DE TRABAJO:** Conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos o tiempos de trabajo y determina la cantidad de personal requerido para la eficiente realización de las tareas derivadas de funciones asignadas a cada área.
- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:** Es una herramienta de gestión que con base en los juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.
- **INCENTIVOS:** Reconocer el desempeño en niveles de excelencia.

| Elaboró | Revisó | Aprobó |
|--------------------------|-------------------|----------|
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTEGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD

Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión: 01

Página: 4 de 9

- **MANUAL DE FUNCIONES:** Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.
- **NOMBRAMIENTO:** Acto administrativo por medio del cual se efectúa la designación de una persona en un cargo estableciendo una relación legal y reglamentaria con la administración.
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el desarrollo de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL:** Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.
- **PROGRAMA DE INDUCCIÓN:** Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos servidores públicos la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

5. MARCO LEGAL

| Normatividad | Tema | Proceso relacionado con la norma |
|--------------------------------------|---|---|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales | Talento Humano |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. | Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar |

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD

Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión: 01

Página: 5 de 9

| | | |
|---------------------------------------|--|---------------------------------|
| Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003 | Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES. | Certificación de Bono Pensional |
| Decreto 189 del 26 de enero de 2004 | Establece la planta de personal del DAFP | Talento Humano |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos) | Talento Humano |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo | Talento Humano |
| Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica | Talento Humano |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Diccionario 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 | Planeación de capacitación |
| Resolución 331 -31 diciembre 2021 | Por medio del cual se adoptan las políticas de gestión y las 17 políticas de MIPG para la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto y se dictan otras disposiciones. | |

6. POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La Política de la Gestión estratégica de Talento humano busca establecer una línea "estratégica" en la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los

| Elaboró | Reviso | Aprobó |
|--------------------------|-------------------|----------|
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD

Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión: 01

Página: 6 de 9

recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano en la institución, enfocado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

El Plan de previsión del talento humano ocupa una posición importante dentro de la planeación del talento humano, siendo esta una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, de costos, de contar con personal idóneo y presupuesto asignado.

Con esta orientación la E.S.E. Hospital Mental Rudesindo Soto elabora el Plan Estratégico de Talento humano, cumpliendo con lo establecido por el MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de sus condiciones laborales, dentro de políticas de Talento Humano.

Por lo anterior, la E.S.E Hospital Mental Rudesindo Soto, se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la institución, incorporando los principios

| Elaboró | Revisó | Aprobó |
|--------------------------|-------------------|----------|
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD

Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión: 01

Página: 7 de 9

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, optimizando la gestión estratégica del talento Humano a través de la formulación y desarrollo de los planes de previsión, vacantes, capacitación, y bienestar estratégico del talento humano.

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

| DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES PRIORIZADAS | | | |
|--|----|--|---|
| RESPONSABLE | No | ACTIVIDAD | SOORTE |
| Talento Humano | 1 | Realizar el Plan Estratégico de Talento Humano Realizar el Plan de vacantes Realizar el Plan de Previsión Talento Humano Realizar el Plan de Capacitación Realizar el Plan Incentivos | Planes de Talento Humano |
| Talento Humano | 2 | Estrategia de Vinculación Llevar a cabo el proceso de selección de personal permitiendo que el procedimiento de vinculación se destaque por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos. Implementar perfiles de cargo | Carpeta de seguimiento al proceso de selección de personal. Documentos |
| Talento Humano | 3 | Estrategia de Programa de Bienestar: Implementar programa de Horario Flexible Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad y código de integridad, entre otras. | Soportes del documento y de actividades realizadas. |
| Talento Humano | 4 | Estrategia del Plan de Capacitación. | Documento Plan de capacitación Ficha técnica seguimiento Plan de capacitación. Seguimiento de capacitación mensual. |
| Talento Humano | 5 | Estrategia de evaluación del desempeño. Implementar proceso de evaluación del | Documento evaluación de desempeño e |

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |



HOSPITAL MENTAL
Rudesindo Soto

ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

POLITICA GESTIÓN
ESTRÁTÉGICA DEL
TALENTO HUMANO

GESTION DE CALIDAD


Código: ME-DEG-DE-PO-03

Versión: 01

Página: 8 de 9

| | | | |
|----------------|---|---|---|
| | | desempeño y cumplimiento contractual, que estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para así contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. | instrumento de medición. Planes de Mejoramiento a personas que sacaron porcentaje inferior a 85. |
| Talento Humano | 6 | Estrategia en el Procedimiento de Retiro a través de la ruta del servicio: Realizar estrategia para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos. | Documento de Análisis causas de retiro |

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Elaboró | Revisó | Aprobó |
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |

| | | |
|---|--|---------------------------|
|  HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto | ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO | |
| | POLITICA GESTIÓN ESTRÁTEGICA DEL TALENTO HUMANO | GESTION DE CALIDAD |
| | | Código: ME-DEG-DE-PO-03 |
| | | Versión: 01 |
| | Página: 9 de 9 | |

8. BIBLIOGRAFIA

- MANUAL OPERATIVO SISTEMAS DE GESTIÓN – modelo integrado de planeación y gestión.
- DECRETO 443 de 1998: Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
- DECRETO 1567 DE 1998: Por el cual se crea el sistema Nacional de capacitación, y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- DECRETO 682 de 2001: Por el cual se adopta el plan Nacional de Formación y capacitación de los servidores públicos.
- LEY 734 DE 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- LEY 909 DE 2004: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la Gerencia publica, y se dictan otras disposiciones.


JESUS EMILIO RINCON VERA

Gerente ESEHMRS

Reviso: MIGUEL ALEXANDER NOGUERA.-Subgerente Administrativo en función de jefe de talento humano.

Reviso: Sonia Rocío Flórez Gamboa – Coordinación de planeación institucional

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------|
| Elaboró | Reviso | Aprobó |
| Planeación institucional | Comité de calidad | Gerencia |
| Fecha: | 18 de julio 2021 | |