

 <p>Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <i>Trabajamos de corazón</i></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 1 de 11
			Fecha:	Enero de 2021



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2021

 <p>Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Compromiso al servicio</small></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 2 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. JUSTIFICACIÓN**
- 3. OBJETIVO GENERAL**
- 3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**
- 4. REFERENCIAS – MARCO LEGAL**
- 5. ALCANCE**
- 6. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES**
- 6.1 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano**
- 6.2 Caracterización de los Empleos**
- 6.3 Planta de Personal Actual**
- 7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH**
- 7.1 Resultados de la Gestión Estratégica del Talento humano**
- 8. RECURSOS REQUERIDOS PARA LA VIGENCIA 2021**
- 9. ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2021**
- 9.1 Estrategia de Vinculación, Desarrollo y Retiro**
- 9.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones PIC**
- 9.3 Estrategia del Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**
- 9.4 Estrategia Inducción y Reinducción**
- 10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN ESE**
- 10.1 Política del Talento Humano**
- 10.2 Misión del Talento Humano**
- 10.3 Visión del Talento Humano**
- 11. PLANEACION**

 Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Trabajando al servicio</small>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 3 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

1. INTRODUCCION

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse en el desarrollo de planes, programas y proyectos de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E., que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

A través del desarrollo de este ejercicio se establece la estrategia a seguir por la institución, las acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos para su ejecución; por tanto, es prioritario conocer hacia dónde se enfocarán los esfuerzos y determinar si se están logrando los objetivos propuestos.

Esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

La planeación estratégica, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan de Desarrollo, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de los funcionarios, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de manera tal que esto redunde en la satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación y Gestión- MIPG, el cual entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los funcionarios estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos los servidores públicos, colaboradores de Empresa Social del Estado Popayán E.S.E y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano, alineado al Plan Estratégico Institucional – PEI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de garantizar se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

 Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Trabajando al servicio</small>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 4 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación del recursos humanos, a través del cual se cubren e identifican las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal , se organiza la información pertinente y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran la gestión:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** procesos de capacitación, bienestar social, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos

El talento Humano es el recurso fundamental de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E, y garantiza la prestación de los servicios de salud a los usuarios.

2. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación a las entidades territoriales.

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

 Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Trabajando al servicio</small>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 5 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

3. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios de la Empresa Social del Estado Popayán ESE.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar Social propiciando condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. SGSST.
- Contar con un programa de inducción y reinducción a la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar el Plan de Vacantes.
- Mantener actualizado el Plan Estratégico del Talento Humano PETH.
- Fomentar los valores de la entidad.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

4. REFERENCIAS-MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 6 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

CLASE	N°	AÑO	DESCRIPCIÓN - ASPECTOS QUE REGLAMENTA LA NORMA	EMITIDO POR	NOTAS DE VIGENCIA
Decreto	3135	1968	Régimen Prestacional de Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales	Congreso nacional	
Decreto	1848	1969	Derogado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015 por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968.	Congreso nacional	Derogado parcialmente por el Decreto 1083 de 2015 "Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968."
Constitución Política de Colombia Artículos	122	1991	Establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento	Asamblea Nacional Constituyente	
	123		Define quienes son servidores públicos		
	124		Establece que la ley determinara la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva		
	125		Determina que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de Carrera y exceptúa los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de los trabajadores oficiales		
LEY	100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Congreso nacional	Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 692 de 1994 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1889 de 1994, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1748 de 1995 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1406 de 1999 , Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 1530 de 1996, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 2577 de 1999 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 800 de 2003, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 3667 de 2004, Modificada por el art. 36, Decreto Nacional 126 de 2010, en lo relativo a las multas, Ver el Fallo del Tribunal Administrativo de Cundinamarca 434 de 2010
Decreto	1567	1998	Sistema Nacional de Capacitaciones y el Sistema de Estímulos, los programas de	Administración de la función Pública	Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 , Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 7 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

			Bienestar Social y programas de incentivos		
Decreto	1919	2002	Por el cual se fija el Régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial.	Ministerio de Hacienda y Crédito Público - Ministerio de la Protección Social	
Ley	797	2003	Por la cual se reforma el Sistema General de Pensiones	Congreso nacional	Modificada por la Ley 1911 de 2018, 'por medio de la cual se crea la contribución solidaria a la educación superior y se dictan otras disposiciones sobre los mecanismos y las estrategias para lograr la financiación sostenible de la educación superior', publicada en el Diario Oficial No. 50.649 de 9 de julio de 2018.- La Corte Constitucional mediante Sentencia C-922-07 de 7 de noviembre de 2007, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería, se declaró inhibida para emitir un fallo en relación con la falta de discusión en el análisis de la necesidad o conveniencia pública de las facultades extraordinarias dadas por el Congreso de la República al Presidente de la República, a través de la ley 797 de 2003, por falta de competencia. Igualmente respecto de la falta de precisión en las facultades extraordinarias dadas por el Congreso de la República, a través de la ley 797 de 2003, al Presidente de la República, por ineptitud sustantiva de la demanda.- Para la interpretación de esta Ley el editor sugiere tener en cuenta lo dispuesto por el Artículo 81 de la Ley 812 de 2003, 'Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario', publicada en el Diario Oficial No. 45.231 de 27 de junio de 2003.El artículo mencionado en su versión original establece:'ARTÍCULO 81. RÉGIMEN PRESTACIONAL DE LOS DOCENTES OFICIALES. El régimen prestacional de los docentes nacionales, nacionalizados y territoriales, que se encuentren vinculados al servicio público educativo oficial, es el establecido para el Magisterio en las disposiciones vigentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.'Los docentes que se vinculen a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, serán afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y tendrán los derechos pensionales del régimen pensional de prima

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 8 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

					<p>media establecido en las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, con los requisitos previstos en él, con excepción de la edad de pensión de vejez que será de 57 años para hombres y mujeres.- Para la interpretación de esta Ley el editor sugiere tener en cuenta lo dispuesto por el Artículo 8o. Literal C. Numeral 2o. de la Ley 812 de 2003, 'Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario', publicada en el Diario Oficial No. 45.231 de 27 de junio de 2003. El Artículo mencionado en su versión original establece: 'ARTÍCULO 8o. CONSTRUIR EQUIDAD SOCIAL'. Una nueva cultura de gestión de lo público.'- La reforma pensional garantizará equidad intra e intergeneracional. El Gobierno Nacional desarrollará una política integral para hacer frente al problema pensional, a través de la ejecución de la Ley 797 de 2003</p>
Ley	909	2004	<p>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública. Las reformas de planta de empleos de las entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que ahí lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, por la ESAP, o por firmas especializadas en la materia; estudios que deberán garantizar el mejoramiento organizacional y Ley</p>	Congreso nacional	<p>Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4500 de 2005, Reglamentada por el Decreto Nacional 3905 de 2009, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4567 de 2011</p>

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 9 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

			1093 de Septiembre de 2006, que adiciona al Artículo 5 dos literales en el numeral 2,		
Decreto	785	2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación, de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004	Congreso nacional	
Ley	1010	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 laborales	Congreso nacional	- Modificada por la Ley 1622 de 2013, 'por medio de la cual se expide el estatuto de ciudadanía juvenil y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 48.776 de 29 de abril de 2013.- Corregida por el Decreto 231 de 2006, publicado en el Diario Oficial No. 46.164 de 27 de enero de 2006, 'Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 <sic> 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	1122	2007	Artículo 28, Establece periodos institucionales de cuatro (04) años para los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, mediante concurso de méritos.	Congreso nacional	Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 313 de 2008, Modificada por el art. 36, Decreto Nacional 126 de 2010,
Ley	1164	2007	Establece disposiciones relacionadas con los procesos, formación, vigilancia y control de Talento Humano del Área del Salud. Modificada en los artículos 26 y 30 por el artículo 104 de la ley 1438 de 2011 y adicionada por el decreto 131 de 2010	Congreso nacional	
Decreto	800	2008	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 28 de la ley 1122 de 2007	Administración de la función Pública	por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 28 de la Ley 1122 de 2007

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 10 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

Resolución	165	2008	Se establece los estándares mínimos para el desarrollo de los procesos públicos abiertos para la conformación de las ternas de las cuales se designaran los gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial	Administración de la función Pública	
Ley	1429	2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	Congreso nacional	
Decreto	2993	2011	Por el cual se establecen disposiciones relacionadas con la conformación y funcionamiento de la junta directiva de las Empresas Sociales del Estado de nivel territorial (municipal, departamental o distrital) de primer nivel de atención y se dictan otras disposiciones	Ministerio de Salud y de la Protección Social	
Código Laboral		2011	Segunda Parte- Derecho Colectivo del trabajo Título I Sindicatos. Capítulo I Disposiciones Generales	Ministerio de la Protección Social	
Resolución	710	2012	Adopta las condiciones y metodología para la elaboración y prestación del plan de Gestión de los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del orden Territorial, su evaluación por parte de la Junta Directiva, y se dictan otras disposiciones.	Ministerio de Salud y de la Protección Social	
Ley	1610	2013	Regula la suscripción de acuerdos de formalización laboral	Congreso nacional	
Resolución	743	2013	Modifica los anexos 2 y 3 y el artículo 3º de la Resolución 710 de 2012	Ministerio de Salud y de la Protección Social	

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 11 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

Decreto	1443	2014	Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	Ministerio de Salud y de la Protección Social	
Decreto	1072	2015	Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Presidencia de la Republica	
Decreto	1083	2015	Decreto Único reglamentario del sector Función Publica	Función Publica	
Resolución	312	2019	Por la cual defiende los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Ministerio de Trabajo	

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Popayán ESE inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todos los servidores públicos y contratistas; dependiendo del plan, de acuerdo con la normatividad establecida.

6. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

6.1 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que 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.

La planeación del talento humano debe ser un ejercicio permanente y para lo cual la ESE Popayán cuenta con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de 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 se planean en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales.

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.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 12 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

6.2. Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la Planta de Personal global como se observa en la siguiente tabla:

No.	CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO
1	Uno	Gerente	Directivo	085	02
1	Uno	Área Administrativa	Profesional	219	03
1	Uno	Tesorería	Profesional	219	03
5	Cinco	Coordinación Puntos de Atención en Salud	Profesional	237	03
5	Cinco	Servicio Social Obligatorio – Medicina en Punto de Atención	Profesional	217	02
5	Cinco	Servicio Social Obligatorio - Odontología en Punto de Atención.	Profesional	217	01
5	Cinco	Servicio Social Obligatorio - Enfermería en Punto de Atención	Profesional	217	01
13	Trece	Auxiliar Área de la Salud	Auxiliar	412	02
9	Nueve	Auxiliar Administrativo	Auxiliar	407	02

6.3 Planta de Personal Actual.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el área de talento humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

NIVEL JERARQUICO	N° DE CARGOS
Directivo	1
Profesional	22
Técnico	0
Asistencial	22
Trabajadores Oficiales	0
TOTAL PLANTA	45

TIPO DE VINCULACION	N° DE CARGOS
Libre nombramiento y remoción	7

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 13 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

Carrera administrativa	0
Provisionales	22
Periodo fijo	16
TOTAL	45

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso de talento humano cuenta con la base de datos de la planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

Se realizó la identificación de oportunidades de mejora para el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano a través de las matrices de autodiagnóstico planteadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

A través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 64,1 % sobre 100, este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El Plan Estratégico de Gestión Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

7.1 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 14 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	65	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	57
		- Ruta para generar innovación con pasión	73
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	66	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	64
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	74
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	51
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	46	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	44
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	49
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	69	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	69

8. RECURSOS REQUERIDOS PARA LA VIGENCIA 2021:

Para planta de personal \$ 2.507.363.216

Plan anual de adquisiciones contratista \$ 17.064.905.000

9. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2021

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Unidad Funcional de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la ESE Popayán.

Estas estrategias se definen a continuación:

9.1 Estrategia de Vinculación, Desarrollo Y Retiro.

- ✓ **INGRESO:** Entendido como la vinculación del personal, cuyo propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo, en el marco de la ley 909 de 2004, la cual establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección, nombramiento, posesión, inducción y evaluación en periodo de prueba.

 <p>Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Trabajando al servicio</small></p>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 15 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

- ✓ **DESARROLLO:** Proceso mediante el cual se busca el bienestar de los empleados, en el desarrollo de sus funciones y competencias laborales, que involucra los procedimientos de formación y capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **RETIRO:** Proceso mediante el cual se desvincula o retira a un servidor público ya sea por pensión, renuncia o retiro forzoso, en cumplimiento de la normatividad vigente.

9.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación PIC.

La Empresa Social del Estado Popayán ESE elaboró el Plan Institucional de Capacitación PIC 2021, teniendo en cuenta la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

La ESE Popayán adopta los ajustes e incorpora al plan institucional de capacitación de la Entidad los enfoques de gestión de conocimiento, gobernanza para la paz y creación de valor público.

Seguidamente, los programas de aprendizaje y formación organizacional fueron formulados teniendo en cuenta las necesidades de las diferentes áreas y se consolidaron a través de la encuesta de necesidades de formación que se subió al drive y estuvo disponible para todos los servidores y contratistas.

9.3 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el plan de Bienestar laboral propuesto para los funcionarios de La Empresa Social del Estado Popayán E.S.E y sus familias.

El Plan de Bienestar Social de la E.S.E Popayán se enmarcará dentro de las áreas de calidad de vida laboral y protección y servicios sociales según lo establecido en la normatividad vigente.

- ✓ **Programas de protección y servicios sociales**
 - Deportivas
 - Recreativas
 - Culturales y sociales
 - Promoción y prevención de la salud
 - Promoción de vivienda
- ✓ **Programas de calidad de vida laboral**
 - Clima laboral y fortalecimiento del trabajo en equipo.
 - Adaptación al cambio y desvinculación
 - Pre pensionados

 Empresa Social del Estado POPAYÁN E.S.E. <small>Trabajando al servicio</small>	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 16 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

9.4 Estrategia de Inducción y Reinducción

El proceso de inducción está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, en tanto el proceso de reinducción se dirige a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

10. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYAN ESE

Desde la gerencia comprometida con el fortalecimiento y desarrollo del Talento Humano se han establecido las directices para lograr este objetivo definiendo la política de Talento Humano.

10.1. Política del Talento Humano

Objetivo: garantizar la selección, vinculación e inducción de acuerdo a las necesidades institucionales, fomentando el desarrollo de las competencias, mediante la capacitación periódica, otorgando reconocimiento al adecuado desempeño, generando ambiente de trabajo agradable y seguro durante el ejercicio laboral cooperando con el desarrollo integral de los colaboradores y la familia.

10.2. Misión de Talento Humano

Diseñar, implementar y evaluar las políticas, planes, procesos y procedimientos para la gestión del Talento Humano en la Entidad, contribuyendo al desarrollo integral del talento humano desde el ingreso, permanencia y retiro de la institución.

10.3. Visión de Talento Humano

La Gestión del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Popayán ESE, ejercerá un liderazgo institucional que promueva el desarrollo humano integral bajo principios orientados a la mejora continua, la prestación de los servicios eficientes y oportunos, y garantizando la sostenibilidad financiera de la institución.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 17 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

11. PLANEACION

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Gestión Humana en Función Pública en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

DIMENSIONES DE MIPG	NOMBRE DEL PRODUCTO	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FIN	RESPONSABLE
TALENTO HUMANO	Plan Estratégico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineación al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la Entidad	01-01-2021	20-01-2021	TALENTO HUMANO
		Consolidar y publicar el Plan Estratégico del Talento Humano	01-01-2021	31-01-2021	TALENTO HUMANO – PLANEACION-COMUNICACIONES
		Definir la operación del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO - SGSST
		Documentar el Plan Estratégico del Talento Humano a través del Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO - SGSST
		Publicación del Plan Estratégico del Talento Humano	01-01-2021	01-01-2021	TALENTO HUMANO – SISTEMAS DE LA INFORMACION Y ESTADISTICAS
		Desarrollar actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO - SGSST
		Efectuar seguimiento al desarrollo de las actividades del Plan Estratégico del Talento Humano (Plan de Bienestar, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Capacitación)	01-01-2021	31-12-2021	PLANEACION
		Realizar Plan de Trabajo e Implementación Código de Integridad	01-02-2021	30-06-2021	TALENTO HUMANO-PLANEACION

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano-Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	0
	Nombre del documento:	Plan estratégico de talento Humano	Página:	Página 18 de 11
			Fecha:	Enero de 2021

		Jornadas de capacitación y actualización al personal de la ESE Popayán	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO
		Medición de Clima laboral	15-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO
		Actualización permanente de Hojas de Vida en la plataforma SIGEP	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO
		Actualización e Implementación del Programa de Inducción y Reinducción	01-01-2021	31-12-2021	TALENTO HUMANO
		Actualización Programa Desvinculación Laboral	01-01-2021	01-12-2021	TALENTO HUMANO