	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 1 de 15



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2022


	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 2 de 15

Tabla de contenido

1.INTRODUCCIÓN.....	3
2.JUSTIFICACIÓN	4
3.OBJETIVO GENERAL.....	5
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4.ALCANCE.....	5
5.REFERENCIAS-MARCO LEGAL.....	5
6.DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.	8
7.CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	9
8.RECURSOS REQUERIDOS PARA LA VIGENCIA 2022:	11
9.ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2022	11
9.1 Estrategia de Vinculación, Desarrollo y Retiro.	11
9.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación PIC.	12
9.3 Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	12
9.4 Estrategia de Inducción y Re-inducción	12
10.DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYAN E.S.E.	13
11.PLANEACION	13
12. SEGUIMIENTO Y CONTROL	14
13. CONTROL DE CAMBIOS	14
14.CONTROL DE REGISTROS.....	14

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 3 de 15

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Popayán E.S.E desde la planeación estratégica de talento humano busca el mejoramiento de las competencias de sus servidores de tal manera que se cuente con un talento humano integral, idóneo, comprometido, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral. Este plan se encuentra enmarcado en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la política de Integridad, ambas definidas con lineamientos del Decreto 1499 de 2017.

Es así, como 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) teniendo en cuenta que el propósito de esta es ofrecerle a la Entidad las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 4 de 15

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.

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.

La gestión del Talento Humano parte del proceso de planeación de 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, dar de Alta en plataforma SIGEP al personal de cuatro sorteos anuales de Plazas de Servicio Social Obligatorio - S.S.O. Realizado por el Ministerio de Protección Social.
- **Permanencia:** procesos de capacitación, bienestar social, plan de vacantes y previsión de empleos, teletrabajo, entre otras.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio, dar de baja en la plataforma SIGEP por finalización de Servicio Social Obligatorio S.S.O., o por pensión de los servidores públicos

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 5 de 15

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 E.S.E.

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 re inducción a la entidad.
- Administrar la vinculación, permanencia, desarrollo y retiro de los servidores de la Entidad.
- Mantener actualizado el Plan Estratégico del Talento Humano PETH.
- Fomentar los valores de la entidad.
- Establecer canales de comunicación con los servidores.

4. ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E. 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.

5. 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:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 6 de 15

NORMA	N°	AÑO	DESCRIPCIÓN ASPECTOS QUE REGLAMENTA LA NORMA
Constitución Política de Colombia Artículos	122	1991	Establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento.
	123		Define quienes son servidores públicos, La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.
	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
Ley	489	1998	<p>Artículo 26: Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p> <p>Artículo 115: Planta global y grupos internos de trabajo. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente Ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de organización y sus planes y programas.</p>
Decreto	1567	1998	Sistema Nacional de Capacitaciones y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y programas de incentivos: Humanización del Trabajo, Equidad y Justicia, Sinergia, Objetividad y Transparencia, Coherencia, Articulación
Ley	909	2004	<p>Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública.</p> <p>Artículo 15: Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.</p> <p>Artículo 17: Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.</p> <p>Artículo 19: Parágrafo: La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, liderará los estudios y las mesas de concertación para la identificación, caracterización ocupacional y la determinación de los requisitos y procedimientos de acreditación, apoyada en metodologías reconocidas. Los resultados de las mismas permitirán al Gobierno Nacional establecer los requisitos de formación académica y ocupacional de los cargos. El Gobierno Nacional designará el organismo competente para la normalización, acreditación y certificación de las</p>

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 7 de 15

			competencias laborales en el sector público. Artículo 36, Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
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
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
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.
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
Decreto	800	2008	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 28 de la ley 1122 de 2007
Decreto	1443	2014	Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
Decreto	1072	2015	Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto	1083	2015	Decreto Único reglamentario del sector Función Pública
Ley	1940	2018	Artículo 18: Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.
Ley	1960	2019	La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.
Resolución	312	2019	Por la cual defiende los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto	1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
<p>Nota: Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.</p>			

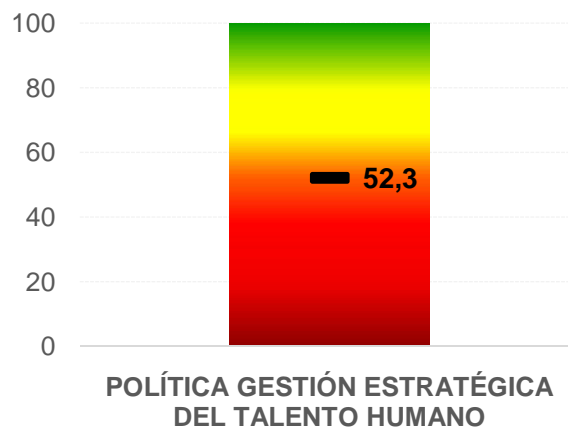
	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 8 de 15

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

De acuerdo con el diligenciamiento del auto diagnóstico de la Política de Gestión Estratégica de talento Humano en la vigencia 2021 se logró un porcentaje de cumplimiento de 64.9 cerrando con un nivel de madurez de transformación,

Además, de adelantar a inicio de la vigencia 2022, nuevamente el diligenciamiento de la herramienta que sirviera como principal insumo para la elaboración de los Planes a cargo de la oficina de Talento Humano, al igual que elaboración y priorización de actividades para el plan de acción de la dimensión de talento humano inmerso en el sistema de gestión MIPG, para lo que se obtuvo un puntaje de 52,3 teniendo en cuenta que a la fecha se inicia a programar actividades para toda el año.


Matriz gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Auto diagnóstico G.E.T.H proceso T.H

Por último, se muestran los resultados obtenidos por las Rutas de Creación de Valor, permitiendo identificar cuáles son los temas o rutas que presentan un mayor rezago, o cuya implementación está más retrasada, y así poder centrar su prioridad al momento de planificar las actividades en la vigencia 2022.

Al diligenciar la Matriz, los resultados de las rutas se generarán automáticamente, así como los resultados de las subrutas que componen cada una de las rutas.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 9 de 15

- Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	51	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	49
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	42
		- Ruta para generar innovación con pasión	51
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	47	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	50
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	41
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	46
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	50
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	30	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	39
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	21
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	42	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	43
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	41
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62

7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES


7.1 Planeación 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 auto diagnóstico 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.

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.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 10 de 15

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, grupo étnico, entre otros.

7.2. 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	Jefe Oficina Control Interno.	Asesor	006	01
1	Uno	Jefe Oficina Control Disciplinario Interno.	Asesor	006	01
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

7.3 Planta de Personal Actual.

Con base en lo anterior, 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
Asesor	2
Profesional	22
Técnico	0
Asistencial	22
Trabajadores Oficiales	0
TOTAL PLANTA	47

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 11 de 15

TIPO DE VINCULACION	N° DE CARGOS
Libre nombramiento y remoción	7
Asesor	2
Provisionales	22
Periodo fijo	16
TOTAL	47

8. RECURSOS REQUERIDOS PARA LA VIGENCIA 2022:

La programación de recursos estimada para la vigencia 2022 referente con el personal de planta actual en la Empresa Social del Estado Popayán E.S.E, se financiará a través del presupuesto vigencia 2022 por valor de: Dos mil seiscientos sesenta y nueve millones, setecientos cuarenta y nueve mil seiscientos un pesos m/cte. (**\$ 2.669.749.601**)


9. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2022

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 E.S.E. 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.
- ✓ **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.

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 12 de 15

9.2 Estrategia Plan Institucional de Capacitación PIC.

La Empresa Social del Estado Popayán ESE elaboró el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, teniendo en cuenta la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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

9.4 Estrategia de Inducción y Re-inducción

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 re-inducción 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 re-inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 13 de 15

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 E.S.E.

Desde la gerencia comprometida con el fortalecimiento y desarrollo del Talento Humano se han establecido las directrices 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.

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).

Anexo: Cronograma Plan Estratégico de Talento Humano

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 14 de 15

12. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento y monitoreo a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2022 se realizará a través del plan de acción del proceso por parte de las oficinas de Planeación y Control Interno con una periodicidad trimestral.

Se realiza el siguiente indicador con el fin de evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano

Porcentaje de cumplimiento del plan:

$$\text{G.E.T.H.} = \frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades programadas}} * 100$$

13. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Naturaleza de los cambios	Responsable
00	Enero de 2021	Actualización Plan Estratégico de talento Humano y cronograma de actividades 2021	Limbania Chávez John Jairo Narvárez
01	Enero de 2022	-Se realiza ajustes al marco legal aplicable - Se Ajusta Diagnostico conforme diligenciamiento de Matriz de Gestión Estratégica de talento Humano para vigencia 2022 - Se realiza ajustes en la programación de actividades del plan	Olga Moncayo Dorado Mayerly Gonzales Vanegas

14. CONTROL DE REGISTROS

	FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS				
	Tiempo de retención				
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
Cronograma Plan Estratégico de talento Humano vigencia 2022		CALIDAD	CALIDAD	NA	NA

	Proceso:	APOYO	Código:	APO-GTH-PLAN-13
	Subproceso:	Gestión de Talento Humano – Seguridad y Salud en el Trabajo	Versión:	01
	Nombre del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano 2022	Fecha:	Enero de 2022
			Página:	Página 15 de 15