



E.S.E.

RAFAEL TOVAR POVEDA

NIT. 900211477-1

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
CALIDAD

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ELABORÓ	REVISÓ	Aprobado mediante Resolución No. 0181 de 2024
		
FECHA: ENERO DE 2025	FECHA: ENERO DE 2025	FECHA: 26/01/2025
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humano	MAIDY NAYIVER COLLAZOS MEDINA Subgerente Administrativa y Financiera	MARLIO ANDRES POSADA MUÑOZ Gerente

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maily Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andres Posada Muñoz Gerente

INTRODUCCIÓN

Se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), alineando a los objetivos y propósitos fundamentales de la institución con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la misma (ingreso, desarrollo y retiro); permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación: disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del talento humano, elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción y evaluar la gestión.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca evidenciar las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano de la E.S.E Rafael Tovar Poveda, al igual que se establecen estrategias en los diferentes procesos como el ingreso que hace parte de la selección, vinculación e inducción; seguido del desarrollo y la permanencia en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, plan de vacantes y previsión de empleos, finalmente el retiro que comprende de las situaciones generadas por desvinculación y con ello buscar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan operativo que apunta al logro de los objetivos tanto institucionales como del recurso humano.

En la implementación de MIPG, se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de los resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumpla con la normatividad vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servicios públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir, que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar los estándares de calidad, eficiencia y en su gestión del talento humano. Esto le permite no solo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, genere un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos).

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase en la que se encuentra GETH.

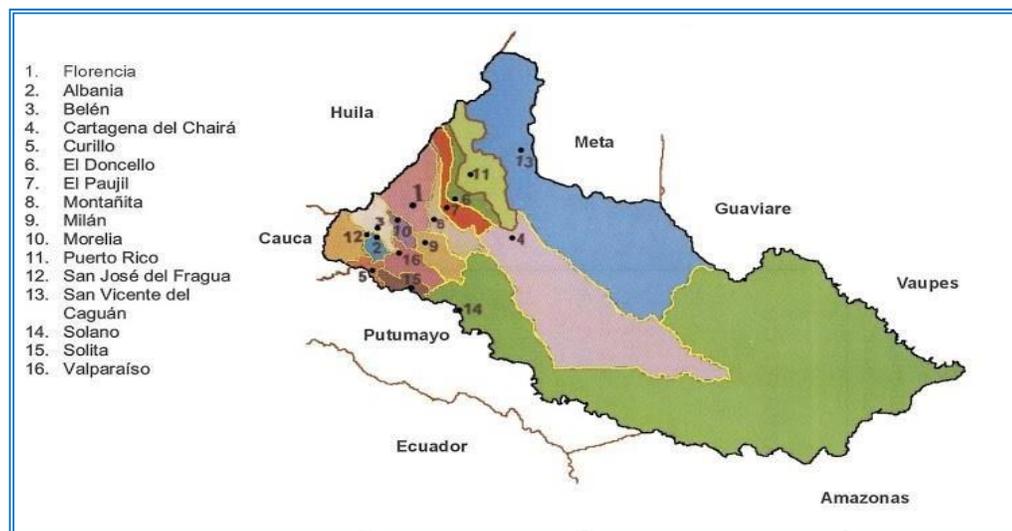
RESEÑA HISTÓRICA

Las Empresas Sociales del Estado fueron creadas por la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1876 de 1994 como una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

De acuerdo a lo señalado y dando cumplimiento a lo estipulado por la ley, el departamento del Caquetá reorganizó la red de prestadores de servicios de salud y creó mediante Ordenanza No. 023 y Decreto 915 de 2005, modificado por el Decreto 782 de 2007 la **ESE RAFAEL TOVAR POVEDA**, la cual se encuentra ubicada en el sur del departamento de Caquetá, quedando conformada por las IPS de los Municipios de Belén de los Andaquíes (ESE Rafael Tovar Poveda), San José del Fragua (Centro de Salud San José del Fragua), Albania (Centro de Salud Albania) y Curillo (Hospital Local Curillo), con sede principal en el Municipio de Belén de los Andaquíes.

Igualmente, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1438 de 2011 y las Resoluciones 710 de 2012, 743 de 2013 y 408 de 2018, los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, deben elaborar el Plan de Gestión de acuerdo con los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social, el cual debe ser aprobado por la Junta Directiva de la entidad y evaluado anualmente durante el periodo de su administración.

El departamento de Caquetá está situado en el noroeste de la región de la Amazonía, al Sur de Colombia. Limita al Norte con los departamentos del Meta y Guaviare, al Sur con Amazonas y Putumayo, al Oriente con Vaupés y Amazonas y al Occidente con Cauca y el Huila.



ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

Está dividido en 16 municipios que son, según su orden de creación: Florencia (1912), San Vicente del Caguán y Belén de los Andaquíes (1950), La Montañita (1955), El Paujil, El Doncello y Puerto Rico (1967), Albania, Cartagena del Chairá, Curillo, Milán, Morelia, San José, Solano y Valparaíso (1985), y Solita (1997). De acuerdo con los criterios de clasificación de la Ley 617 de 2000 (por criterios de población e ingresos corrientes anuales de libre destinación), el municipio de Florencia está clasificado como de categoría 3ª. Los municipios restantes corresponden a municipios de 6ª categoría (15 municipios), evidenciando municipios poco poblados, con bajo desarrollo económico y social, lo que ocasiona grandes desigualdades en el desarrollo del departamento.

La Red de Prestadores de Servicios de Salud Públicos del Caquetá se organizó a partir del año 2009 en seis (6) Empresas Sociales del Estado; cinco (5) del orden Departamental y una (1) del orden Municipal (Florencia). De estas, una corresponde a IPS de mediana complejidad.

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad, que contribuye al bienestar de los habitantes del sur del departamento de Caquetá, mediante la ejecución de actividades individuales y colectivas de forma segura y oportuna, con talento humano competente y tecnología adecuada, brindando una atención en el servicio de salud de alta calidad, con énfasis en la implementación de rutas integrales; garantizando procesos de promoción y prevención, el reconocimiento de nuestra diversidad rural y étnica, compromiso con la protección al medio ambiente, responsabilidad social, servicio diferenciado y permanencia en el tiempo.

VISIÓN

Para el año 2030, la ESE Rafael Tovar Poveda será una institución reconocida como una de las mejores empresas prestadores de servicios de salud liderando la transformación del sistema de salud actual en la zona Sur del Departamento del Caquetá, con altos niveles de humanización, responsables con el medio ambiente; con innovación tecnológica, con portafolio de servicios ampliado y de mayor complejidad, con altos estándares de calidad y seguridad y con una sólida estructura administrativa y financiera.

VALORES INSTITUCIONALES

Entendemos los valores como la guía de conducta positiva e institucionalmente aceptada por todos los funcionarios que servirá para lograr la visión y la misión, en consecuencia, se pretende que los valores representen pautas a seguir en las relaciones dentro y fuera de la institución.

Amor: El amor al prójimo se demuestra en nuestro amor a Dios, él nos inspira y nos motiva para querernos a nosotros mismos y ofrecerles este mismo sentimiento a nuestros pacientes.

ELABORO	REVISÓ	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

Respeto: Es fundamental para lograr una armoniosa interacción social, una de las premisas más importantes del respeto es que *“para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprometer al otro, a valorar sus intereses y necesidades”*. En este sentido, el respeto debe ser mutuo y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

Responsabilidad: Ser capaces de responder por las consecuencias de las palabras, las decisiones y los compromisos; en general, de los actos libres y voluntarios realizados, es la forma en que hacemos realidad nuestros objetivos cuando sabemos priorizarlos y le ponemos conciencia, entusiasmo, autodisciplina y diligencia a lo que hacemos sin necesidad de ser supervisados.

Compromiso: Un funcionario comprometido con la institución cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto y que le ha sido encomendado, es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para sacar adelante la empresa

Honestidad: Es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo, quien actúa con honestidad lo hace siempre apoyado en valores como la verdad y la justicia y no antepone a estos sus propias necesidades o intereses.

Inclusión: Enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales; es la actitud, tendencia o política de integrar a todos los individuos en la sociedad con el fin de lograr un mundo más equitativo y más respetuoso frente a las diferencias.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Trabajo En Equipo: Impulsa las acciones y el pensamiento de los colaboradores de la Institución, lo que hace competente la empresa y a los que la conforman, cada quien asume una parte y todos tienen el mismo objetivo en común, mediante el acuerdo de voluntades y el esfuerzo colectivo basado en el compañerismo.

Mejoramiento Continuo: La búsqueda de la excelencia comprende un proceso que consiste en aceptar un nuevo reto cada día. Este proceso debe ser progresivo y continuo, debe incorporar todas las actividades que se realicen en la institución y trabajar constantemente en el afianzamiento y mejora de las acciones para lograr ser competitivos y productivos.

Vocación de Servicio: Actuar con disposición permanente, actitud de ayuda, entrega, calidez, prontitud para identificar y dar respuesta a las necesidades de los usuarios en el contexto físico, moral, social y con gran espíritu de amabilidad, oportunidad y eficacia.

Seguridad en la Atención: Prevenir y/o minimizar el riesgo de ocurrencia de los eventos adversos asistenciales, accidentes laborales, emergencias internas y otros eventos que afecten las personas, los procesos, la imagen, la infraestructura, la tecnología, la dotación y el ambiente de trabajo en la institución.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

Protección del Medio Ambiente: Adoptar un enfoque verde como la mejor forma de ayudar al medio ambiente a partir de pequeños hábitos o prácticas institucionales en defensa de la vida y de la existencia del planeta.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- ✓ Brindar servicios de salud individuales y colectivos de baja y mediana complejidad con énfasis en la promoción y mantenimiento de la salud, garantizando el acceso y la atención con calidad y calidez, minimizando los riesgos durante la atención.
- ✓ Facilitar el acceso de los usuarios a los servicios de salud a través de la información, orientación y acompañamiento oportuno, en favor del ejercicio de sus derechos mediante procesos de gobernanza y diferenciación para la satisfacción de sus necesidades.
- ✓ Establecer la participación comunitaria como elemento garante del cumplimiento de los derechos y deberes de los usuarios, en pro de la oportunidad, accesibilidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.
- ✓ Fortalecer el talento humano mediante la implementación de estrategias formativas, competencias laborales y calidez humana para desarrollar procesos eficientes, optimizando los recursos disponibles mediante la incorporación de desarrollos tecnológicos e innovación.
- ✓ Lograr el equilibrio presupuestal y financiero de la Institución de manera progresiva para alcanzar la eficiencia en el gasto, mediante la optimización de los recursos financieros disponibles.
- ✓ Fortalecer el sistema de protección del medio ambiente respondiendo a las necesidades en la generación de residuos dentro de la institución.

OBJETIVOS

GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

ESPECÍFICOS:

- ❖ 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, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.
- ❖ 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.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

- ❖ Contar con un programa de inducción en la entidad.
- ❖ Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- ❖ Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad, así como la implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos.
- ❖ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de carrera.
- ❖ Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.
- ❖ Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.

MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: " Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto Ley 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. 11 Adaptándose las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del Principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Anual de Vacantes.

Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos 770 y 785 del 2005.

Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".

DEFINICIONES

Plan estratégico: Es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y como nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde se concretan las grandes decisiones que van a orientar la ruta hacia la gestión excelente.

Gestión del talento humano: Son todas aquellas estrategias unificadas y diseñadas para ayudar a las organizaciones a hacer uso posible de su capital humano, cumplir

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

los objetivos organizaciones gracias al impulso del talento humano con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento humano mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano, cuenta con una cobertura a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en este y sus colaboradores.

RESPONSABILIDAD

Los responsables para dar cumplimiento a lo plasmado en el Plan Estratégico de Talento Humano: la gerencia, el jefe de talento humano, subgerente administrativo, subgerente científico, coordinadora asistencial, enfermero de cada IPS, líderes o coordinadores de procesos.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Rafael Tovar Poveda, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a través de la Política de talento humano pretende ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

1. Compromisos de Acción Institucional

- ✓ Planear el talento humano requerido en cada servicio conforme a las necesidades de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.
- ✓ Realizar una selección de personal acorde con las necesidades de la E.S.E Rafael Tovar Poveda y con cumplimiento del perfil.
- ✓ Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de todos los niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
- ✓ Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
- ✓ Contar con un proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo actualizado.
- ✓ Establecer los cargos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
- ✓ Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
- ✓ Incorporar actividades relacionadas con el tema de incentivos, estímulos y bienestar social dentro de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.
- ✓ Incorporar actividades relacionadas con la desvinculación asistida del talento humano en la entidad.
- ✓ Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

- ✓ Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional.
- ✓ Implementar los planes anuales de talento humano como son: plan estratégico de talento humano, plan de previsión del talento humano, plan de estímulos, incentivos y bienestar social, plan de capacitaciones y el plan de vacantes.
- ✓ Desarrollar el procedimiento de evaluaciones de desempeño de forma eficiente

2. Responsables del Cumplimiento de la Política

Directivos, Coordinadores y/o Líderes de Área, Oficina de Planeación y Calidad, Oficina de Control Interno, clientes internos independientemente del tipo de vinculación que se tenga con la E.S.E Rafael Tovar Poveda.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con 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 deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

1. ETAPAS DE FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:

El plan estratégico es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.

Las acciones que se desarrollan a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres etapas:

1. Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
2. Permanencia: donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral.
3. Retiro: por excedentes de personal o por pensión.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-P08
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 10 de 15

ETAPA 1: INGRESO

Para el ingreso del servidor público, se cumplirá con el principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

- **Vinculación:** su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.
- **Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización.
- **Evaluación del período de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentran en esta situación.

ETAPA 2: PERMANENCIA

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

- **Formación y capacitación:** Tiene como finalidad afianzar las competencias laborales y comportamentales para lograr un mejor desempeño en el cargo y lograr una prestación de servicios con calidad.
- **Evaluación del Desempeño:** La evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.
- **Sistema de Estímulos:** A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello, se ha definido que al interior de las entidades públicas se abordan los temas de: reconocimiento e incentivos, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

ETAPA 3: RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-P08
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 11 de 15

por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

2. ESTRATEGIAS:

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orienten las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

- ✓ **Fortalecer la vinculación y permanencia de los empleados públicos, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales:**

La E.S.E Rafael Tovar Poveda, actualizó el Plan Anual de Vacantes AP-GTH-P04 versión 2, instrumento que permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de los mismos.

Se actualizó el Plan de Previsión de Recursos Humanos AP-GTH-P01 versión 3, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la E.S.E Rafael Tovar Poveda, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en cargo de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad por medio del contrato de prestación de servicios. Además de sistematizar las hojas de la vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

De igual manera se medirá la eficacia de este monitoreo con el indicador correspondiente.

- ✓ **Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente y altamente calificado:**

Se elabora el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC, AP-GTH-P02 versión 4, que tiene como objetivo general: Definir los lineamientos que deben orientar la formación y capacitación de los servidores de la E.S.E Rafael Tovar Poveda, a fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, para bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, garantizando el fortalecimiento de las competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y la gestión del conocimiento, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

✓ **Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño:**

Se convertirá en una herramienta de gestión, la cual aportará a la toma de decisiones a favor de la E.S.E Rafael Tovar Poveda y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios. Se busca la sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales. De otra parte, se iniciará el proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios provisionales.

✓ **Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de los funcionamientos:**

Promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

✓ **Fortalecer el Proceso de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos:**

Su fin es fortalecer la motivación para un desempeño eficaz, mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá que los funcionarios estén satisfechos y con sentido de pertenencia por la entidad, por lo cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos AP-GTH-P03 versión 2.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO:

El seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral del presente documento.

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes de acción para la vigencia 2025 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano, los cuales se pueden consultar en el documento que hace parte del mismo.

- ✓ Plan de bienestar e incentivos.
- ✓ Plan de previsión de recursos humanos.
- ✓ Plan institucional de capacitaciones - PIC.
- ✓ Plan estratégico de talento humano.
- ✓ Plan anual de vacantes.
- ✓ Plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo.

ELABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Código: AP-GTH-P08
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 26/01/2024
		Página 13 de 15

Se anexa al presente documento, cronograma de evaluación de cumplimiento de los planes de acción referidos y que hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD	Código: ES-PGC-F016
	OFICINA DE PLANEACIÓN Y CALIDAD	Versión: 01
	FORMULACIÓN PLAN DE ACCIÓN	Fecha vigencia: 03/01/2022
		Página 1 de 1

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO																					
CRONOGRAMA EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO VIGENCIA 2025																					
COMPONENTE	ACTIVIDAD	CANTIDAD	PROGRAMACIÓN												EVIDENCIAS	RESPONSABLE	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO				
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D							
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Ejecución Plan Estratégico de Talento Humano	1																X	Plan de acción evaluado con corte a 31 de diciembre de 2025	Técnico Operativo de Recursos Humanos	
	Ejecución Plan de Bienestar Social	2							X									X			
	Ejecución Plan de Previsión de Talento Humano	2						X										X			
	Ejecución Plan Institucional de Capacitaciones - PIC	4	X				X				X							X			
	Ejecución Plan de Vacantes	2						X										X			
	Ejecución plan de trabajo SG- SST	4	X				X				X							X			
	Medir la eficacia del monitoreo del SIGEP	3				X												X			


Elaboró: MISAEL CHAGUALA MACETO
 Técnico Operativo de Recursos Humanos



Luchamos Juntos, por la Salud de Todos
 Sede Belén de los Andaquíes Calle 4ª con Carrera 7ª Tel. 3138769363
 Sede San José del Fragua Tel. 3138752865; Sede Albania Tel. 3138751603, Sede Curillo Tel. 3178571979
 Página Web: www.rafaeltovaroveda.gov.co Correo Electrónico: ventanillaunica@rafaeltovaroveda.gov.co

LABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente



E.S.E.
RAFAEL TOVAR POVEDA

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: AP-GTH-P08

Versión: 01

Fecha de vigencia: 26/01/2024

Página 14 de 15

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DE CAMBIO	CAMBIO EFECTUADO	RESPONSABLE	NUEVA VERSIÓN
Enero de 2024	Creación del documento Aprobado por Resolución 0181 de 2024	Misael Chaguala Maceto, Técnico Operativo de Recursos Humanos	01

LABORO	REVISO	APROBO
Misael Chaguala Maceto Técnico Operativo de Recursos Humanos	Maidy Nayiver Collazos Medina Subgerente Administrativa y Financiera	Marlio Andrés Posada Muñoz Gerente