

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	1 de 42
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



VIGENCIA AÑO 2021

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	2 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

John Jairo Ramírez Cardona

Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

Roosevelt José Rivera Giraldo

Subdirector Científico

Paula Andrea Vélez Cardona

Subdirectora Administrativa y Financiera

Beatriz Elena Gómez Castaño

Jefe de calidad y planeación

Luisa Fernanda Silva Garcés

Psicóloga Talento Humano

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	3 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Contenido

INTRODUCCIÓN	6
1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN	7
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
2. MARCO LEGAL	8
3. ALCANCE	15
4. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	15
4.1. OBJETIVO GENERAL	15
4.1.1. Objetivos específicos.....	16
4.2. ALCANCE	16
4.3. ESTRATEGIAS	16
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	18
5.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN	18
5.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	18
5.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	18
5.4 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH (GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO).....	20
6. RESULTADOS MEDICIÓN – TERMÓMETRO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	22

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	4 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

7. ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).....	22
8. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	24
8.1 RUTA DE LA FELICIDAD	26
8.2. RUTA DEL CRECIMIENTO	27
8.3. RUTA DE LA CALIDAD.....	28
8.4. RUTA DEL SERVICIO	29
8.5. RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	29
9. ACCIONES DE RUTAS DE VALOR	31
10. INDICADORES DE TALENTO HUMANO	40
11. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO - SIGEP	40
a) <i>Asignación de usuario y clave</i> - Liderado por el jefe de talento humano o quien haga sus veces.	40
b) <i>Diligenciamiento de la información</i> – Responsabilidad de los funcionarios y los contratistas de la E.S.E.	40
c) <i>Validación de la información</i> – Liderado por la Oficina de Talento Humano.	40
d) <i>Actualización de la información</i> – Responsabilidad de los funcionarios y los contratistas de la E.S.E.....	40
12. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA	40
13. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	41

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	5 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

14.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	41
15.	BIBLIOGRAFIA.....	42

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	6 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo, al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda (HOMERIS), presenta el Plan Estratégico de Talento Humano, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad, con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	7 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano de la E.S.E. HOMERIS, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, con el fin de contribuir favorablemente al ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la identificación de necesidades y la implementación del Plan Institucional de Capacitación y el programa de inducción y reinducción.
- Favorecer la calidad de vida de los servidores de la E.S.E., mediante la formulación y el desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Fomentar la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST.
- Mantener, de manera óptima, la planta de personal de la E.S.E. HOMERIS, permitiendo así el cumplimiento de la misión y la continuidad en la prestación del servicio.
- Evaluar los compromisos adquiridos en la evaluación de desempeño de los funcionarios del hospital.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	8 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

2. MARCO LEGAL

Normativa	Descripción
Resolución 666 de 24 de abril de 2020	Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del coronavirus COVID-19.
Circular 0026 de 27 de marzo de 2020	Capacitación. Prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por COVID-19 (Antes denominado coronavirus)
Decreto 498 de 30 de marzo de 2020	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 550 de 31 de marzo de 2020	Por la cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	9 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Ley 960 del 27 de junio del 2019 art 1 al 6	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal.
Acuerdo No. 2019100000026 del 09 de enero de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.
Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 3546 del 03 de agosto de 2018 del Ministerio del Trabajo	Regula las prácticas laborales.
Decreto 1273 del 23 de julio de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.
Decreto 815 del 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	10 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto 612 del 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 051 del 16 de enero de 2018 artículo del a al 10	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Resolución 1459 del 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	11 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 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
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Código de Integridad del Servidor Público del 07 de junio de 2017	El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	12 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	13 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	14 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CÁLCULOS ACTUARIALES.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	15 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

3. ALCANCE

La política de talento humano aplica a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, a lo largo de su ciclo de vida, es decir, ingreso, desarrollo y retiro.

4. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, a través del Grupo de talento Humano, diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la entidad, considerado como factor estratégico para el logro de la misión y visión de la Entidad.

En particular, la misión del Grupo de Talento Humano se ejecutará a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento de valores, generación de clima institucional adecuado, medición y evaluación de desempeño, y comunicación efectiva entre los funcionarios de las diferentes áreas del hospital.

4.1. OBJETIVO GENERAL

Administrar eficientemente el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando que se cumpla con la planeación estratégica, los procedimientos vigentes y la normativa asociada, para así alcanzar los objetivos institucionales y el desarrollo humano de los servidores.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	16 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

4.1.1. Objetivos específicos

- Contar con el personal idóneo en todas las áreas del hospital, de modo que sus conocimientos, habilidades y experiencia estén alineadas con la plataforma estratégica de la E.S.E.
- Fortalecer las competencias de los servidores del hospital, durante su ingreso, permanencia y retiro de la entidad
- Identificar las necesidades de capacitación, fortalecimiento de competencias, condiciones de salud demográficas, de bienestar y de ergonomía, en los funcionarios del hospital.
- Velar por la satisfacción de los funcionarios y el logro de sus objetivos individuales.

4.2. ALCANCE

La política de talento humano aplica a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda, a lo largo de su ciclo de vida, es decir, ingreso, desarrollo y retiro.

4.3. ESTRATEGIAS

- Realizar un análisis del contexto para identificar las fortalezas y debilidades (nivel interno), y las oportunidades y amenazas (nivel externo), en los procesos asociados a la Gestión Estratégica del Talento Humano en HOMERIS.
- Articular la planeación estratégica del talento humano, a nivel administrativo y asistencial, con el fin de consolidar las necesidades de provisionalidad de cargos, capacitación, bienestar, entre otros.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	17 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

- Implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación – MIPG, como herramienta para humanizar a los servidores del hospital.
- Implementar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de promover y mantener buenas prácticas que eviten accidentes de trabajo y/o enfermedades de origen profesional, mejorando así las condiciones de salud y calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E.
- Mejorar el sistema de evaluación del desempeño de los funcionarios del HOMERIS, de modo que se convierta en insumo para la toma de decisiones estratégicas, a favor del talento humano, y del hospital.
- Mejorar el control y la gestión del Bienestar Social e Incentivos en la entidad, de tal manera que se fortalezca el sentido de pertenencia y compromiso de los funcionarios, generando impactos positivos en el clima laboral y fomentando el trabajo en equipo.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	18 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1 DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (De ahora en adelante MIPG), para iniciar la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se debe contar con información oportuna y necesaria sobre la entidad y su personal, considerando:

5.2 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de ESE, como el principal insumo para la administración del talento humano.

5.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

PLANTA PERMANENTE DE CARGO 2021				
NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	Código	Nuevo Grado	No. Cargos	Vacantes
NIVEL DIRECTIVO			3	
Gerente Empresa Social del Estado	85	02	1	0
Subdirector (Científico)	72	01	1	0
Subdirector (Administrativo y Financiero)	68	01	1	0

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	19 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

NIVEL ASESOR			1	0
Asesor De Control Interno	105	01	1	0
NIVEL PROFESIONAL			15	0
Médico Especialista (Psiquiatra)	213	08	4	0
Médico General	211	07	3	0
Profesional Universitario (Psicólogo)	219	05	1	0
Profesional Universitario (Trabajador social)	219	04	1	0
Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	237	03	3	0
Enfermero	243	04	1	0
Profesional Universitario Área de la salud	237	04	1	0
Profesional Universitario (Sistemas)	219	04	1	0
NIVEL TÉCNICO			4	0
Técnico	314	01	4	0
NIVEL ASISTENCIAL			14	0
Auxiliar Administrativo	407	03	2	0
Auxiliar Área Salud	412	02	12	0
TOTAL CARGOS			37	0

PLANTA TEMPORAL DE CARGO 2021				
NIVELES Y DENOMINACIÓN DEL CARGO	Código	Grado	No. Cargos	Vacantes
NIVEL PROFESIONAL			20	5
Médico Especialista (Psiquiatra)	213	08	5	0
Médico General	211	06	1	0
Profesional Universitario (Psicólogo)	219	01	6	2
Profesional Universitario (Trabajador social)	219	01	2	0
Enfermero	243	02	6	0

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	20 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA

NIVEL ASISTENCIAL			15	5
Auxiliar Área Salud	412	01	15	5
TOTAL CARGOS			35	7

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la oficina de Gestión Humana 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.

5.4 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH (GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO)

De acuerdo con el diligenciamiento de la matriz de autodiagnóstico de MIPG, la gestión estratégica del talento humano de la E.S.E. cuenta con una calificación de 48.7, ubicándola. En el nivel de madurez de “Nivel Operativo Básico Alto”.

Los resultados de la última evaluación, realizada a mediados de la vigencia 2019, se presentan a continuación:

Ruta	Puntaje	Ruta específica	Puntaje
Ruta de la felicidad	45	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	43
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener	44

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	21 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

		una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	43
		Ruta para generar innovación con pasión.	51
Ruta del crecimiento	47	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	49
		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.	50
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	47
Ruta del servicio	55	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	59
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	51
Ruta de la calidad	52	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”.	54
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	49
Ruta del análisis de datos	53	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	53

Resultado de medición adelantadas en el año 2019.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	22 de 42
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA	

6. RESULTADOS MEDICIÓN – TERMÓMETRO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Este proceso es realizado por empresa externa, se evalúan las diferentes propuestas se procede a la contratación, la empresa elegida para este proceso inicia con la medición y evaluación del clima laboral, continua con la formulación del plan de intervención y su respectiva ejecución. (Este proceso se debe realizar, como mínimo, cada dos (2) años)

Durante la vigencia 2017 se realizó una medición, pero no se pudo acceder a la información.

7. ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

COMPONENTES	CATEGORÍAS	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	PLAZO PARA SU REALIZACIÓN	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS
Planeación	Conocimiento normativo y del entorno	Gestionar la información en el SIGEP	Verificar, semestralmente, el porcentaje de hojas de vida registradas en el SIGEP. tanto de servidores como de contratistas.	Recursos Humanos	31/12/2020	Hojas de vida y vinculación del 100% de los servidores públicos y contratistas de la E.S.E.
Planeación	Gestión de la información	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar: - Personas en situación de discapacidad, prepensionados,	Incluir en la base de datos de los funcionarios: Información de grupos étnicos, discapacidad y prepensionados	Recursos Humanos	31/03/2020	Información incluida en la base de datos de los funcionarios

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	23 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA

		cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical				
Planeación	Gestión de la información	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: - Matriz GETH. - Rutas de creación de Valor.	Realizar el autodiagnóstico de GETH, semestralmente	Recursos Humanos	31/12/2020	2 informes con los resultados del autodiagnóstico y avances en las rutas de valor
Ingreso	Gestión de la información	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden territorial presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.	Proyectar y enviar circular a todos los servidores públicos, para recordarles la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas	Recursos Humanos	31/05/2020	Circular enviada al 100% de los servidores públicos
			Verificar que el 100% de los servidores públicos hayan presentado la Declaración de Bienes y Rentas	Recursos Humanos	30/09/2020	100% de los servidores públicos presentaron Declaración de Bienes y Rentas
Ingreso	Gestión del desempeño	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Crear y adoptar protocolo para la evaluación de desempeño en la E.S.E.	Recursos Humanos	31/07/2020	Protocolo de evaluación de desempeño documentado. Acto administrativo de adopción del protocolo de evaluación de desempeño.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	24 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

8. ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Objetivos

- 1 Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la identificación de necesidades y la implementación del Plan Institucional de Capacitación y el programa de inducción y reinducción.
- 2 Favorecer la calidad de vida de los servidores de la E.S.E., mediante la formulación y el desarrollo del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- 3 Fomentar la cultura de prevención, autocuidado y manejo de riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.
- 4 Mantener, de manera óptima, la planta de personal de la E.S.E. HOMERIS, permitiendo así el cumplimiento de la misión y la continuidad en la prestación del servicio.
- 5 Evaluar los compromisos adquiridos en la evaluación de desempeño de los funcionarios.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	25 de 42
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA	



Las rutas de creación de valor están presentes en todo el ciclo de vida del servidor público, así:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	26 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

8.1 RUTA DE LA FELICIDAD

El objetivo de esta ruta, es brindar condiciones laborales que generen bienestar a los funcionarios, permitiéndoles tener un equilibrio entre su vida laboral y personal, ya que está demostrado que, si el empleado es feliz, tiende a ser más productivo.

Los planes, programas y/o iniciativas que se alinean con esta ruta son:

Seguridad y Salud en el trabajo (SST)

Con el fin de proporcionar conocimiento y práctica del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se desarrolla el Plan Anual de SST, en trabajo conjunto con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

A través de este sistema, se establecen controles para prevenir enfermedades, incidentes y accidentes laborales, gracias a la identificación oportuna de riesgos. Asimismo, se fomenta un entorno laboral saludable mediante la realización de jornadas de capacitación, en temas de: manejo de estrés, comunicación asertiva, manejo efectivo del tiempo, entre otros.

Diagnóstico de necesidades de capacitación y bienestar

Se aplica una encuesta para identificar las necesidades de capacitación y bienestar para los colaboradores de la E.S.E., en la cual se indaga sobre el nivel de motivación, clima laboral, condiciones sociodemográficas, etc.

Dicha encuesta se realiza de manera anual y en el último trimestre de la vigencia.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	27 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Plan de Bienestar e Incentivos

Es el resultado del diagnóstico de necesidades de bienestar. Su objetivo es motivar altos niveles de desempeño en los empleados, otorgando reconocimientos, brindando espacios de libre esparcimiento en escenarios diferentes a los laborales, y dando apoyos económicos para realizar actividades deportivas culturales y educativas.

Programa de inducción y reinducción

Establece las actividades y directrices que orientan el proceso de inducción y reinducción de la entidad, de modo que los nuevos funcionarios se adapten fácilmente a su medio, y los funcionarios antiguos agreguen valor a la misión y visión del hospital.

8.2. RUTA DEL CRECIMIENTO

Esta ruta busca el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de los servidores, para lograr las metas institucionales. Incluye temas de carácter general, así como específicos o inherentes al cargo.

Los planes, programas y/o iniciativas que se orientan al desarrollo de esta ruta son:

Plan Institucional de Capacitación

Es el resultado del diagnóstico de las necesidades de capacitación. Se realiza con el objetivo de promover el desarrollo integral de los servidores, el fortalecimiento de conocimientos y habilidades de formación, y el mejoramiento institucional de la E.S.E. HOMERIS.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	28 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Código de Integridad y Buen Gobierno

Herramienta que pretende orientar las actuaciones diarias de los servidores públicos, a través de la implementación de valores y buenas prácticas que fomenten la integridad en las entidades públicas.

8.3. RUTA DE LA CALIDAD

La calidad se determina por la satisfacción de los usuarios, ante los servicios que se le ofrecen.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño laboral de acuerdo con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, es un sistema diseñado para evaluar 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 a los conocimientos, habilidades, actitudes y aportes a las metas institucionales, y a analizar los compromisos de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	29 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

Los Jefes de las diferentes áreas adelantan estas evaluaciones con el fin de detectar necesidades de reinducción, programas de capacitación, formación, reentrenamiento, planes de acción y otros.

Programa de desvinculación asistida

En el marco del plan de bienestar, se pretende desarrollar un programa de desvinculación asistida, donde se acompañe, de manera integral, a los servidores que se retiren o estén próximos a pensionarse. Esto con el fin de ayudarlos en su proceso de adaptación al cambio, de manera que puedan asumirlo de manera positiva.

8.4. RUTA DEL SERVICIO

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que, paulatinamente, se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Programa de Inducción y Reinducción, el Código de Integridad, la Rendición de Cuentas, etc.

8.5. RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de la información actualizada del talento humano, obtenida en la etapa “Disponer de información”, pues permite tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar su

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	30 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas:

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	31 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA

9. ACCIONES DE RUTAS DE VALOR

Dimension del Talento Humano			Ciclo de vida del servidor publico	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	planeacion /desarrollo	SST	Servidores, trabajadores en mision y contratistas.
		Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.	Desarrollo	Talento Humano	Servidores, trabajadores en mision y contratistas.
		Ejecutar las acciones del Plan de binestar e incentivos	Desarrollo	Bienestar	servidores planta fija y temporal.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	32 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

		Implementar las disposiciones sobre discapacidad establecidas en el Decreto 1083 de 2015 (Decreto 2011 de 2017)	Desarrollo	SST	Cliente interno y externo con discapacidad.
	Equilibrio de vida	Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Ingreso	vinculacion	servidores
		Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que	Desarrollo	Bienestar/Talento Humano	servidores

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	33 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	<p>Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <p>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</p> <p>Educación en artes y artesanías.</p> <p>Promoción y prevención de la salud</p> <p>Artísticos y culturales.</p> <p>Deportivos, recreativos y vacacionales.</p>	Desarrollo	Bienestar	servidores
--	---	------------	-----------	------------

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	34 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	Salario emocional	Día del servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Desarrollo	Bienestar	servidores
		Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Desarrollo y retiro	Bienestar	servidores

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	35 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		COPIA CONTROLADA

		Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte	Desarrollo		
	Inovacion con pasion	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Desarrollo	Planeacion y talento humano	Servidores, trabajadores en mision y contratistas.
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas	Ingreso	calidad	Pasantes

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	36 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

		profesionales en la modalidad de convenio			
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura del liderazgo	Diseñar un plan institucional de capacitacion	Desarrollo	Planeacion /Talento humano	Servidores, trabajadores en mision y contratistas.
		Evaluacion de desempeño laboral	Desarrollo	EDL	Servidores
	liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	Planeacion/Talento Humano	Servidores
		gestionar capacitacion a los funcionarios en tematicas como: Transformacion Cultural y transformacion cultural "el reto de cosntruir juntos",comunicacion asertiva y resolucion de conflictos	Desarrollo	Talento Humano	Servidores
		servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la	Vinculacion/Desarrollo	Talento Humano

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	37 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

		Población de la E.S.E. HOMERIS			
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio Cultura que genera logro y bienestar	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Vinculacion	Talento Humano	
		Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Vinculacion/Desarrollo	Talento Humano	
		Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.	Vinculacion/Desarrollo	Talento Humano	
		Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	DESARROLLO		
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo y retiro	Nomina	servidores

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	38 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso		
RUTA ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través de uso de datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente al Talento Humano	Ingreso/Desarrollo	SIGEP	SERVIDORES
		Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Tipos de vinculación, Nivel, código, grado Antigüedad en el Estado y género	Ingreso/Desarrollo		SERVIDORES

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	39 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

	Proveer las vacantes en forma temporal oportunamente mediante nombramientos provisionales	Ingreso	Gerencia	SERVIDORES
	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia presenten la declaracion de bienes y rentas	Desarrollo	Talento humano	SERVIDORES

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	40 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

10. INDICADORES DE TALENTO HUMANO

Elemento estratégico que permite detectar diferentes situaciones en el comportamiento del talento humano de la E.S.E., tales como la retención y rotación en la planta fija y temporal, ausentismo (por incapacidad o por otras causales), y edad de propensión en mujeres y hombres.

11. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO - SIGEP

Es una herramienta suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que sirve de apoyo en los procesos de: Planificación, Desarrollo y Gestión del talento humano al servicio del Estado.

En la E.S.E. HOMERIS se administra el SIGEP a partir de los siguientes pasos:

- a) *Asignación de usuario y clave*** - Liderado por el jefe de talento humano o quien haga sus veces.
- b) *Diligenciamiento de la información*** – Responsabilidad de los funcionarios y los contratistas de la E.S.E.
- c) *Validación de la información*** – Liderado por la Oficina de Talento Humano.
- d) *Actualización de la información*** – Responsabilidad de los funcionarios y los contratistas de la E.S.E.

12. ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA

Dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta Global y Temporal.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	41 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

13. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Proyectar los actos administrativos de acuerdo con las situaciones administrativas de los servidores con el fin de realizar el trámite pertinente. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

14. PLAN ANUAL DE VACANTES

El propósito de este plan es diseñar estrategias de planeación para la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es posible afirmar que, para la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) es necesario articular el Plan Estratégico de Talento Humano, con los siguientes planes:

- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Previsión de Recurso Humano.
- Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	100-0T-33
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	42 de 42
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	COPIA CONTROLADA	

15. BIBLIOGRAFIA

Plan estratégico del Talento Humano (PETH). SECRETARIA GENERAL-GRUPO
GESTION HUMANA ENERO 2020.