



**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANO EMPRESA SOCIAL DEL
ESTADO 2020**

**Fecha de Emisión:
12/11/2008**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA 2020

INTRODUCCIÓN

La E.S.E BARRANCABERMEJA, en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como operativas, siempre teniendo como guía y modelo lo establecido en virtud de la norma, calidad y servicio, pudiendo así ofrecer un mejor servicio a sus usuarios, comunidad y ciudadanía en general, de la mano de los mejores servidores; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos, lo cual incentiva su labor.

En concordancia con lo anterior el área de Talento Humano de la entidad en su planeación estratégica vigencia 2020, busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

Acogiéndonos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un referente que permite desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, mediante el ciclo de: dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Así mismo busca que las entidades cuenten con servidores públicos comprometidos, que a su vez, cuenten con los valores que todo servidor público debe tener los cuales son: honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto. Y que sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Igualmente para que la entidad logre sus metas se hace necesario proveer y poseer condiciones laborales propicias para el correcto desempeño de sus servidores, mediante un adecuado ambiente laboral con la prevención del riesgo, para que esto sea posible, se hace necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, logrando la prevención del riesgo laboral, donde los funcionarios, empleados y todo el equipo de trabajo cualquiera que sea su tipo de contratación posean como prioridad el compromiso de autocuidado el cual es de vital importancia para nuestra institución y su razón de ser, logrando así la seguridad de ellos mismos y de los usuarios o pacientes.

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 2 de 15
-----------	----------	--	----------------

Es por ello que en la constante búsqueda del mejoramiento continuo se hace necesario poseer las herramientas suficientes que nos ayuden a guiar a todos nuestros colaboradores así como a los usuarios internos y externos de nuestra institución para que cuenten con los conocimientos básicos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar los desafíos del día a día en su puesto de trabajo y de su entorno, mediante el plan institucional de capacitación el cual busca actualizar y complementar sus conocimientos en los diferentes temas que son de importancia para desarrollar sus actividades, conocimientos básicos de su labor, proceso de autocuidado y aspectos de desarrollo personal.

JUSTIFICACIÓN

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de 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 cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido, es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan. Así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

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 el 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 estándares de calidad, eficiencia y efectividad en su gestión del talento humano. Esto le permite no sólo 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, generar 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.

MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 48, 54, 123 y 125.
- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1295 de 1994, por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 1712 de 2014, en la cual se crea la Ley de transparencia y del derecho al acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2929 de 2005 – Reglamenta el Decreto Ley 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

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, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG *“fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

OBJETIVOS 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 del Instituto.
- Contar con un programa de inducción a 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.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes, partiendo de los datos entregados por cada de Jefe de Área.

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 6 de 15
-----------	----------	--	----------------

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser un 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.

• INGRESO SERVIDOR PÚBLICO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del 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:** vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.
- **Evaluación del periodo de prueba:** adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

• DESARROLLO

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos,

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 7 de 15
-----------	----------	--	----------------

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:** Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.
- **Evaluación del Desempeño:** la evaluación es un sistema diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil 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 aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

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

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, la ESE BARRANCABERMEJA, elaboró el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo, evaluación y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 8 de 15
-----------	----------	--	----------------

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La Planta Global de Personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, actualmente se encuentra adoptada por el Acuerdo 016 del 28 de Noviembre de 2018, y está conformada de la siguiente manera:

DENOMINACION DEL CARGO	NUMERO DE CARGOS	CODIGO	GRADO	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO				
GERENTE	1	85	17	Periodo Fijo
SUBDIRECTOR CIENTIFICO	1	72	16	Libre Nombramiento y Remoción
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1	68	16	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASESOR				
JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACION	1	115	15	Libre Nombramiento y Remoción
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO	1	115	15	Periodo Fijo
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1	115	15	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL				
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ADMINISTRATIVOS	2	222	14	Carrera Administrativa
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	2	242	14	Carrera Administrativa
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	1	242	13	Carrera Administrativa
MEDICOS	7	211	12	Carrera Administrativa
ODONTOLOGOS	7	214	10	Carrera Administrativa
ODONTOLOGO 4 HORAS	1	214	10	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3	219	7	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	219	6	Carrera Administrativa

PROFESIONAL UNIVERSITARIOAREA SALUD NUTRICIONISTA DIETISTA	1	237	6	Carrera Administrativa
ENFERMERAS	2	243	6	Carrera Administrativa
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO MÉDICO	7	217	5	Servicio Social Obligatorio
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO ODONTÓLOGO	2	217	4	Servicio Social Obligatorio
PROFESIONAL SERVICIO OBLIGATORIO ENFERMERA	2	217	3	Servicio Social Obligatorio
NIVEL TECNICO				
TECNICO ADMINISTRATIVO ALMACEN	1	367	5	Carrera Administrativa
TECNICO AREA SALUD OCUPACIONAL	1	323	5	Carrera Administrativa
NIVEL ASISTENCIAL				
AUXILIAR AREA SALUD ENFERMERIA	18	412	4	Carrera Administrativa
SECRETARIO EJECUTIVO	1	425	3	Carrera Administrativa
AUXILIAR AREA SALUD ODONTOLOGIA	6	412	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR EN SALUD	1	412	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	407	2	Carrera Administrativa
AUXILIAR AREA SALUD	18	412	1	Carrera Administrativa

Los noventa y un (91) empleos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

NUMERO DE CARGOS	TIPO DE VINCULACION
2	Periodo Fijo
4	Libre Nombramiento y Remoción
74	Carrera Administrativa
11	Servicio Social Obligatorio

REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 31 DE DICIEMBRE DE 2019

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, a 31 de diciembre de 2019 reporta los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de planta global, temporales y transitorios:

- Empleos provistos y no provistos planta global:

NIVEL	No. DE EMPLEOS PROVISTOS	No. DE EMPLEOS VACANTES
Directivo	3	0
Asesor	3	0
Profesional	25	2
Profesional SSO	11	0
Técnico	2	0
Asistencial	34	11

PLAN ANUAL DE VACANTES

La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, de conformidad con la normatividad que regule la materia deberá implementar el Plan Anual de Vacantes teniendo en cuenta las Políticas y directrices establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO BARRANCABERMEJA, con el propósito que la Entidad pueda planificar la provisión de los empleos para la siguiente vigencia fiscal. El Plan de Vacantes es además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican. El Plan permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano y para la eficiencia organizacional en las entidades públicas.

PLAN DE PREVISIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

- “1. 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 que tengan el siguiente alcance:*
- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.*
 - b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.*
 - c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado." Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.”.*

MANUALES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los manuales y planes para la vigencia 2020 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la Gestión Estratégica de Talento Humano, siendo así cinco manuales y planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Manual de Funciones y Competencias Laborales.
2. Plan Institucional de Capacitación.
3. Programa de Bienestar Social e Incentivos.
4. Plan Anual de Vacantes.
5. Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 12 de 15
-----------	----------	--	-----------------

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes y manuales integrados en la Entidad se deben desarrollar las cinco etapas:

a. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

b. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el instituto.

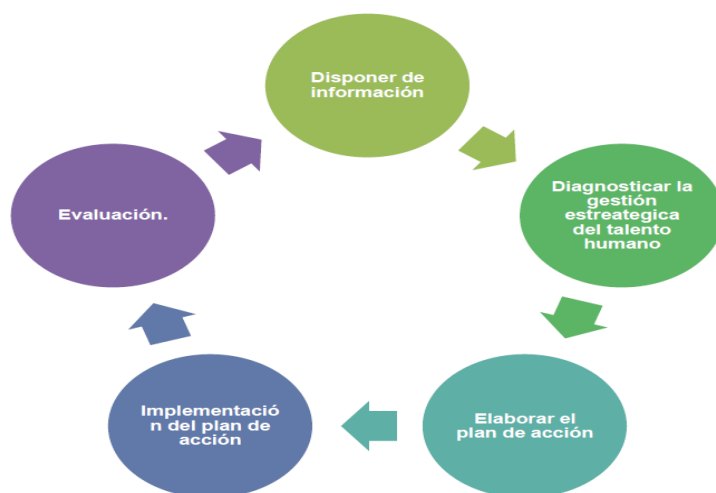
c. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

d. Evaluación la Gestión: El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Los anteriores puntos se establecen como planes para la vigencia 2020 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional, por medio del presente plan estratégico de talento humano, se integran o establecen los lineamientos de trabajo para los anteriores planes o actividades de trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Instituto debe desarrollar las cinco etapas:



1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el hospital.
3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes.
4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. Evaluación la Gestión: El Jefe de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los Planes y en el cumplimiento de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan

Estratégico de Talento Humanos. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los Planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos.

La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión de recursos humanos.

Versión 1	GH-MA001	Plan Estratégico de Talento Humano Empresa Social del estado Barrancabermeja 2020	Página 14 de 15
-----------	----------	--	-----------------

ACTIVIDAD	1 TRIM			2 TRIM			3 TRIM			4 TRIM		
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
	Formulación del plan estratégico de recursos humanos											
Ejecución Plan de bienestar e incentivos.												
Ejecución Plan de previsión de recurso humano.												
Ejecución Plan institucional de capacitación PIC.												
Ejecución Plan estratégico de Talento Humano.												
Ejecución Plan anual de vacantes.												

Firma responsable,



ADRIAN RICARDO AMAYA POSADA
P. E. Recurso Humano
ESE BARRANCABERMEJA