

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 1 de 14



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2023

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 2 de 14

COPIA CONTROLADA

No. COPIA

COPIA NO CONTROLADA

CICLO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO			
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	MEJORAMIENTO
Actualización del documento	Enero de 2023		Mejoramiento continuo

INTRODUCCIÓN

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 3 de 14

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, por lo tanto se considera que la planeación estratégica de los Recursos Humanos es la columna vertebral de la organización, es necesaria para su crecimiento, estabilidad y competitividad en el mercado ya que las empresas pueden invertir tiempo y dinero en la adquisición de maquinaria innovadora y en tecnología, pero nada de esto es productivo sino existe un adecuado manejo de su recurso más importante y valioso como lo es el Talento Humano.

Al referirnos al planeamiento estratégico, estamos hablando de cada una de las acciones necesarias para alcanzar la visión de la empresa, sin alejarnos de su misión principal. Esto quiere decir que es un mapa que marcará cada paso para no salirnos del camino proyectado.

La importancia del plan estratégico del Recurso Humano, no solamente se debe a la realización del análisis de cada puesto de trabajo, las competencias necesarias para cada actividad, el requerimiento adecuado del personal para la empresa, los procesos de reclutamiento, y por último y tal vez lo más importante, es resolver el interrogante ¿Cómo lograr que el personal de CEHANI E.S.E trabaje satisfecho, sea productivo y permanezca dentro de la empresa?, ya que se ha comprobado que las empresas que brindan más y mejores oportunidades de desarrollo a sus colaboradores, tienen mayores índices de productividad y disminuyen de manera sustancial los costos por rotación del personal y demás gastos que esto implica.

Realizar un planeamiento estratégico en Recursos Humanos, es un trabajo muy importante para cualquier empresa, aunque es una tarea bastante dispendiosa, es necesario tener en cuenta que este plan es un plan con mucho dinamismo ya que irá cambiando con el tiempo, a medida del crecimiento de la organización.

Los procedimientos, proyectos, actividades de la Gestión del Talento Humano, son transversales y que se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de la entidad, de tal forma que se cumpla con lo plantada en el Plan de Desarrollo.

La gestión de Recursos Humanos parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de persona y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los procesos que configuran dicha gestión:

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 4 de 14

- Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.
- Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos

Por lo anterior el plan estratégico de recursos humanos, no es solo un manual de actuación, sino una estrategia de gestión de los recursos humanos que se alinea al Plan de Desarrollo Institucional y como estrategia va íntimamente relacionado con diferentes documentos como lo son: PDI, Plan de Bienestar social, PIC, Plan Anual de SST, etc.

1. OBJETIVO GENERAL

Gestionar el talento humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, mejoramiento de la calidad de vida, cultura organizacional, eficiencia administrativa, el bienestar y la seguridad y salud de los funcionarios de CEHANI ESE.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Revisar y actualizar el presente plan de acuerdo a las necesidades de la empresa.
- Fortalecer la cultura de prevención riesgos en el entorno laboral a través del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y entrenamiento de los puestos de trabajo de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones.
- Brindar estímulos a los colaboradores por la contribución al logro y cumplimientos de los objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los colaboradores de la entidad.
- Desarrollar programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo que permitan contribuir al Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

2. ALCANCE

Aplica para todos los colaboradores CEHANI E.S.E. Inicia desde la identificación de la necesidad del recurso humano, ingreso, permanencia hasta su retiro.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 5 de 14

3. MARCO CONCEPTUAL

La planificación estratégica de recursos humanos es el instrumento que una empresa utiliza para asegurarse de que dispone del número apropiado y el tipo adecuado de personas para proporcionar un nivel determinado de bienes o de servicios.

Dentro de este plan se encuentra la utilización de estudios para lograr el planteamiento de estrategias que, alineadas con el Plan de Desarrollo institucional, permitan contribuir a la consecución de los objetivos empresariales.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos asegurar que no es más que una herramienta al servicio de la Dirección, para que, a través de un proceso de análisis conjunto y participativo, la organización decida hoy lo que se hará en el futuro.

La organización y estructura de la empresa, debe responder a su “Misión” y “Visión” así como a su planificación estratégica para lograr los objetivos, la satisfacción de los usuarios y la satisfacción y el desarrollo de los funcionarios.

Por lo tanto, para la formulación del plan estratégico de Recursos Humanos es necesario tener en cuenta la misión, visión y los valores de la organización.

El objetivo de la oficina de Talento Humano consiste en asegurar, en el marco jurídico y organizativo de la empresa, una política y unas prácticas de gestión de recursos humanos eficaces, profesionales e innovadoras, que, con la colaboración necesaria garanticen el número adecuado de personas competentes, posibilitando así, la eficacia de la empresa y el desarrollo y mejora de sus empleados, debe garantizar la captación, el desarrollo, la estabilidad y permanencia de empleados idóneos para las distintas áreas de la institución, Otro punto importante de esta oficina es trabajar por el bienestar de los funcionarios de CEHANI E.S.E, para lo cual es necesario la creación de un plan de bienestar social, un plan de capacitaciones y de seguridad y salud en el trabajo.

4. MARCO LEGAL

Como referente normativo se contemplan disposiciones principalmente las siguientes:

Constitución Política de Colombia de 1991: Fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.

Decreto 1227 del 21 de abril de 1995: “Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el decreto – ley 1567 de 1998”.

Decreto 1567 de 1998 Reglamentado por el Decreto 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005: “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 6 de 14

Decreto ley 734 del 5 de febrero de 2002. “Por el cual se expide el código único Disciplinario”

Ley 909 de 2004: La cual regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En términos generales esta ley define la profesionalización de los RRHH al servicio de la administración pública, bajo el parámetro del mérito, determina los lineamientos para la estructura del empleo público, la ordenación de la jornada laboral, el ingreso y el ascenso público, la capacitación, la evaluación de desempeño y los principios de la Gerencia pública.

Decreto 785 del 17 de marzo de 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación, funciones y requisitos generales de los empleados de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 204”

Ley 1010 de 2006: “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

Ley 1712 del 6 de marzo de 2014: “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
Decreto 943 del 21 de mayo de 2014: “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”

Decreto 648 del 19 de abril de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 del 11 de septiembre 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.

Decreto 612 del 4 de abril 2018: Por el cual se fijan las directrices para a Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Decreto 815 del 8 de mayo de 2018: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

5. CONCEPTOS

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 7 de 14

competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Vacancia Temporal: Empleo vacante transitoria que se puede dar por diferentes factores como licencias, incapacidades y otros, de quien pueda desempeñar las funciones de un cargo específico, y que cumpla las competencias establecidas para dicho cargo.

Vacancia Definitiva: Empleo vacante por falta definitiva, de quien pueda desempeñar las funciones de un cargo específico, y que cumpla las competencias establecidas para dicho cargo.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

Talento Humano: Es el recurso más valioso de una organización, ya que es el personal que integra o hace parte de la fuerza laboral de una empresa aportando sus conocimientos y sus talentos para el beneficio de la organización donde labora.

Funciones: Comprende cada una de las actividades que debe desempeñar un colaborador de una empresa, según el cargo que desempeña.

Competencias: Conjunto de patrones compuestos de características subyacentes a la persona (conocimientos, habilidades, disposiciones, conducta etc) que permiten al individuo alcanzar un rendimiento efectivo en una actividad.

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de planta temporal, y de planta permanente.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Encargo: Situación administrativa que recae en un funcionario de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

 NIT 891200638-1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 8 de 14

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

6. RESPONSABLES

La oficina de Talento Humano es la responsable de presentar y actualizar el Plan Estratégico de Recursos Humanos cada vez que se requiera, en cabeza del líder de dicho proceso o quien haga sus veces.

7. ESTRATEGIAS

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

 NIT 891200638-1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 9 de 14

7.1 Disposición de información

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los colaboradores y, por ende, en el bienestar de nuestros clientes.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano de CEHANI E.S.E, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica establecida en el Plan de Desarrollo.

7.2 Caracterización de los empleos

La estructura actual de CEHANI, para el cumplimiento de sus funciones posee una planta compuesta así:

- PLAN DE CARGOS EN PLANTA PERMANENTE

CARGOS PLANTA PERMANENTE				
NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	No DE CARGOS
Directivo	Gerente	85	2	1
Directivo	Subgerente Administrativo y Financiero	90	1	1
Directivo	Subgerente Técnico	90	1	1
Directivo	Jefe de Oficina de Control Interno	6	1	1
Directivo	Jefe de Oficina Control Interno Disciplinario (Medio Tiempo)	6	1	1
Profesional	Tesorero General	201	1	1
Profesional	Profesional Universitario	219	1	8
Profesional	Profesional Universitario	219	2	1
Profesional	Profesional Universitario	219	3	1
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	1
Técnico	Técnico Administrativo	367	2	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	2	2
Asistencial	Secretaria	440	3	1
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	1	4
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud (Medio tiempo)	237	1	2
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	2	2
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	3	1

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-004
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
			Versión: 6
			Páginas: 10 de 14

Profesional	Profesional Especializado Área de la Salud	242	3	1
Profesional	Enfermero (A)	243	1	2
Técnico	Técnico Operativo	314	2	1
Técnico	Técnico Área de la Salud	323	1	1
Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	2	6
TOTAL CARGOS PLANTA PERMANENTE				41

PLAN DE CARGOS EN PLANTA TEMPORAL

CARGOS PLANTA TEMPORAL				
NIVEL	CARGO	CÓDIGO	GRADO	No DE CARGOS
Profesional	Profesional Universitario	219	1	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	1	1
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	1	3
Técnico	Técnico Área de la Salud	323	1	1
Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	412	2	4
TOTAL CARGOS PLANTA TEMPORAL				10

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el proceso Gestión Talento Humano cuenta con la información de los colaboradores y el Manual de Funciones, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

PROCESO PLANEACIÓN DEL RECURSO HUMANO

En CEHANI E.S.E, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial.

El personal de nivel Directivo en coordinación con el proceso Gestión de Talento Humano deben satisfacer las necesidades de personal de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

Todo cambio a la planta de cargos y empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos, financieros y jurídicos previos de

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 11 de 14

evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalué el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos, criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad. Los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

Basados en la normatividad vigente se determina y aprueba el plan de cargos, acorde a los estándares de habilitación, manual de funciones, satisfacción y desempeño, análisis de puestos y cargas laborales.

7.3 Estrategias del Talento Humano

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

7.4 Estrategia de vinculación

Aplicación de herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias y conocimientos requeridos en los manuales de funciones, con el fin de contar con personal que aporte a la consecución de metas institucionales. Así mismo fortalecer el mecanismo de información o base de datos del personal de planta de la Alcaldía.

7.5 Estrategia de permanencia

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004.

7.6 Estrategia de retiro:

Situación generada por necesidad del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Generar y mantener cifras de retiro actualizadas de colaboradores y sus correspondientes análisis por modalidad y naturaleza de retiro. Es indispensable contar con programas de reconocimiento por el deber cumplido, trayectoria laboral y agradecimiento por la entrega a su trabajo y finalmente evaluar el impacto de estas actividades.

7.7 Estrategia Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo SG-SST.

En cumplimiento a los lineamientos establecidos por el capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo y a los estándares mínimos establecidos en la Resolución 1111 del 2017 ha diseñado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 12 de 14

consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, independientemente de su forma de contratación. Se enfoca a cumplir las siguientes iniciativas que van inmersas en el plan de anual de seguridad y salud en el trabajo.

- Revisar y actualizar la documentación del SG-SST
- Fomentar la cultura de autocuidado
- Minimizar la accidentalidad
- Puestos de trabajo
- Riesgo psicosocial y biomecánico
- Buen uso de elementos de protección personal
- Mejorar el clima organizacional

7.8 Estrategia Plan de Bienestar social e incentivos

- Identificar las necesidades de bienestar
- determinando actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional, haciendo de este proceso un canal para la participación activa y construcción colectiva de un mejor ámbito laboral.
- Reconocer a los mejores colaboradores

7.9 Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones: A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los colaboradores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional.

- Identificar las necesidades de capacitación
- Diseñar, implementar y evaluar el plan institucional de capacitaciones

7.10 Estrategia Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de CEHANI E.S.E, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-004
		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E	Versión: 6
		Páginas: 13 de 14

planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.
Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, CEHANI E.S.E, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia y publicará en la página web de la entidad.

7.11 Estrategia del código de integridad

En el marco de la implementación del Código de Integridad de CEHANI E.S.E, se ha definido para su apropiación la actividad de evaluar el cumplimiento de los valores y principios del servicio público teniendo en cuenta:

- Conocimiento por parte de los servidores del Código de Integridad.
- Cumplimiento del Código en su Integralidad
- Realizar un autodiagnóstico de la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos.

7.12 Estrategia Evaluación del Desempeño Laboral

Esta estrategia estará orientada a analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores con un puntaje bajo en la evaluación de desempeño laboral, para apoyar el fortalecimiento de su mejoramiento. Direccionar la evaluación de desempeño hacia la Ruta del Servicio y la Ruta de la Calidad, alineada igualmente con el Código de Integridad, el cual será la guía para la aplicación de la evaluación de las competencias comportamentales y permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

7.13 Estrategia del procedimiento de retiro

CEHANI E.S.E, enfocará esta estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad cuando no sea retiro por pensión. De la misma manera se generarán actividades y programas de pre pensionado en conjunto con las entidades correspondientes, a través de las cuales se brinde apoyo y acompañamiento necesario para dicho proceso.

7.14 . Estrategia y Seguimiento SIGEP

La oficina de Talento Humano llevará a cabo la gestión para mantener actualizada la información del formato único de hoja de vida a lo largo del ciclo de vida de los colaboradores en el ingreso, desarrollo y retiro en el Sistema del Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; en cuanto al personal de planta se refiere, el proceso de SIGEP de contratistas lo realiza el líder de la oficina Jurídica y de Contratación de igual forma se propenderá por la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas en el SIGEP, de acuerdo con los plazos establecidos en la Ley.

 NIT 891200638 - 1	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-GTH-004
	PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS CEHANI E.S.E		Fecha de aplicación: 30 de enero de 2023
			Versión: 6
			Páginas: 14 de 14

8. SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en los planes de acción vigencia 2023. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Autodiagnóstico

9. INDICADORES DE GESTION

El proceso de Gestión de Talento Humano efectúa control en la gestión de los principales procesos a través de los indicadores consignado de la matriz de aseguramiento.

	Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Firma			
Nombre	ANGIE MARCELA PAZOS	JUAN CARLOS CEBALLOS	ARLEY REALPE CHAMORRO
Cargo / Rol	Profesional Universitario – Líder Proceso GTH	Subgerente Administrativo y Financiero	Presidente – Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	Visto bueno:
Firma	
Nombre	ANA MILENA ARROYO
Cargo/Rol	Profesional Universitario – Líder Proceso SIG