



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE BELÉN DE UMBRÍA

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
Marco Legal	4
OBJETIVO	8
ALCANCE	8
POLÍTICAS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO	8
Estrategias.....	8
Plan Estratégico de Talento Humano	8
Organización del Trabajo	9
Gestión del Empleo.....	9
Gestión del Rendimiento	10
Gestión de la Compensación	10
Gestión del Desarrollo	11
Gestión de las Relaciones Humanas.....	11
Estrategia de Programa de Bienestar.....	11
Archivo de Historias Laborales.....	11
Estrategia Situaciones Administrativas.....	11
EVALUACIÓN	12

INTRODUCCIÓN

Ley 489 de 1998 consagra el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo del talento humano y de los demás recursos, orientados a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, con el fin de aumentar la efectividad del Estado para producir resultados que satisfagan los intereses ciudadanos, el cual se implementará a través del modelo que se adopta en esta política.

En el artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 del 2015 se adoptaron las políticas que desarrolla el artículo 17 de la Ley 489 de 1998, entre las cuales se resalta la correspondiente a la Gestión del Talento Humano, que en su literal c. establece: "... Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes"

Así mismo, dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión en el Modelo Estándar de Control Interno MECI, el desarrollo del talento humano se traduce en el compromiso de la entidad pública en el fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, lo anterior en armonía con la política del desarrollo de talento humano estatal formulada por el Departamento de la Función Pública.

De esta manera los procesos de talento humano se deben articular con los demás procesos de gestión de la entidad, de manera que permitan el cumplimiento efectivo de la misión institucional.

MARCO NORMATIVO

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) de que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)** y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana, la cual proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Marco Legal

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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	Talento Humano
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar.
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	Talento Humano

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	
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	Talento Humano
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	Talento Humano
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	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
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)	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015.	Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de evaluación de desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
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	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
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.	Programa de Bienestar
Circular 012 de 2016 del DAFF	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Programa de Bienestar
Decreto 612 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	Planes de recursos humanos

Este marco legal se debe encontrar actualizado en el Normograma de la institución.

OBJETIVO

Gestionar condiciones óptimas de trabajo para lograr un eficiente desempeño de los servidores públicos en el cumplimiento de los proyectos misionales que tiene a cargo la ESE Hospital San José de Belén de Umbría.

ALCANCE

En la ESE Hospital San José de Belén de Umbría la gestión Estratégica de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades en cada proceso que se lleva a cabo anualmente y termina con el seguimiento y control de las actividades programadas y desarrolladas en el mismo. Así las cosas, es un plan estratégico que ataña a los servidores públicos en su calidad empleados públicos, familiares y personas cercanas de los miembros de la planta de personal, contratistas y externos que brindan apoyo en las distintas áreas de la entidad.

POLÍTICAS DE DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

Optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo e incentivos con el fin de mejorar la gestión institucional.

Estrategias

Plan Estratégico de Talento Humano

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”

La planificación de recursos humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal humano que requiere la ESE Hospital San José de Belén de Umbría para su debido y eficiente funcionamiento. De igual forma a través de la planeación estratégica de recursos humanos se gestiona el desempeño laboral como mecanismo para evaluar la contribución de los gerentes públicos y empleados a los objetivos institucionales.

Para garantizar la calidad de la planificación y gestión de recursos humano, la unidad de personal dispone de los siguientes insumos:

- Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP: Es una herramienta tecnológica que permite un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, entre otros sobre cantidad de gerentes públicos y participación femenina en cargos de nivel directivo, así como la disponibilidad existentes y previsibles en el futuro, entre otros aspectos necesarios para la adecuada gestión del capital humano.

- Plan Anual de Vacantes: Es un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información de los cargos en vacancia definitiva con el fin de lograr su provisión de acuerdo con los alcances establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Así mismo debe indicarse que el Plan Estratégico de Talento Humano debe tener como eje el Plan de Desarrollo para el cumplimiento de los proyectos en el marco de su misionalidad.

Organización del Trabajo

La ESE Hospital San José de Belén de Umbría realizará un diagnóstico que le permita establecer necesidades de creación de empleos para el cumplimiento de sus fines institucionales, así como la viabilidad financiera de su implementación.

Para tal fin elaborará estudios en los cuales se incluyan cargas laborales y posterior diseño y descripción de puestos de trabajo (aquí se deberá incluir documentos donde esté el clima laboral, documento donde está la planta de personal).

Las unidades de personal tienen dentro de las funciones consagradas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en el literal c y d las siguientes:

“(...) c. Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública; d. Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos”

De igual forma se establece como obligación en el numeral 2 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

Gestión del Empleo

Incorpora los criterios de (ingreso, permanencia y retiro), gestionando el reclutamiento y selección, concurso, vinculación en cumplimiento de los principios de igualdad y mérito en el acceso y ascenso del empleo público. Finaliza con las causales propias del retiro de servicio preceptuadas en la Ley.

La entidad desarrolla el proceso de inducción a los servidores públicos entrantes con el fin cumplir los fines previstos en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 dirigidos a:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

Así mismo en el programa de reincidencia la entidad dirige sus esfuerzos a lograr los objetivos específicos de este proceso en los aspectos que a continuación se enuncian:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Todo este procedimiento está consagrado en el documento **RH-DA-004** programa de inducción y re inducción al personal, al igual que en el programa institucional de capacitación de la ESE Hospital San José de Belén de Umbría **RH-DA-005** se integran si es necesario capacitaciones para reforzar los temas que los líderes de procesos consideren necesarios.

Gestión del Rendimiento

El área de Talento Humano crea, implementa y fortalece los instrumentos de evaluación de desempeño laboral y competencias laborales y los resultados los utiliza como insumo en la formulación del PIC, en el programa de estímulos y como criterio de permanencia en el servicio público.

Gestión de la Compensación

El programa de Bienestar Social e Incentivos hace parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humanos y su elaboración se realiza con la participación activa de la Comisión de Personal y los servidores públicos de la ESE Hospital San José de Belén de Umbría, el cual se adopta y se actualiza cada año, mediante acto administrativo interno.

Con los programas institucionales de bienestar se busca intervenir el área de calidad de vida laboral entendida esta última como las estrategias que debe desarrollar la institución

para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales para el eficiente desempeño de los servidores públicos en la entidad.

En desarrollo de estos programas la entidad debe realizar medición por lo menos cada dos (2) años del clima laboral para definir las acciones de intervención.

Así mismo el programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.

Gestión del Desarrollo

La ESE Hospital San José de Belén de Umbría formula el Plan Institucional de Capacitaciones (cuya codificación es **RH-DA-005**) con base en el diagnóstico de necesidades, planeación institucional y prioridades, para el cumplimiento de los objetivos del desempeño laboral y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad.

Gestión de las Relaciones Humanas

La ESE Hospital San José de Belén de Umbría a través de su programa de Bienestar Social e incentivos genera espacios para el fortalecimiento de las relaciones humanas de los servidores públicos de la entidad.

De igual forma tiene constituido el Comité de Convivencia Laboral para estudiar mecanismos de resolución de conflictos en las conductas descritas en el marco de la Ley 1010 de 2006.

Estrategia de Programa de Bienestar

La ESE Hospital San José adoptó mediante acto administrativo el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de los programas de Bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima)

Archivo de Historias Laborales

Llevar a cabo las instrucciones dadas por el Comité de Archivo.

Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la ESE Hospital San José de Belén de Umbría que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así

mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

EVALUACIÓN

FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital San José de Belén de Umbría frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.