

RESOLUCIÓN No. 015
(27 de Enero de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2025”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *“Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *“Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, la 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.”*, en su artículo 14 estableció que al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), le corresponde formular la política del recurso humano al servicio de la administración pública a nivel nacional y territorial, y entregar a las entidades los lineamientos, para introducir de forma gradual y sistemática la planeación del recurso humano, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional.

Por su parte, se expidió la Ley 1474 de 2011, *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”*, en el artículo 74 establece que *“A partir de la vigencia de la presente ley, todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión”*.

Aunado a lo anterior, el Decreto 1083 de 2015¹, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con las siguientes materias: empleo público; funciones, competencias y

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y territorial; administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; retiro del servicio; reformas de las plantas de empleos; gerencia pública; entre otras, aplicables a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

De otra parte, se profirió el 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”*, en el artículo 2.2.22.3.14 consagró que *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año (...)”*, dentro de los cuales se encuentra el Plan Anual de Adquisiciones, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Incentivos Institucionales, Plan Institucional de Capacitación, Plan Anual de Vacantes, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.

Ahora bien, en cumplimiento de las normas antes señaladas la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 021 del 24 de enero de 2024, *“Por medio de la cual se adopta el plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2024”*, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Finalmente, el 18 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2195, *“Por la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”*, modificando algunos artículos de la Ley 1474 de 2011, entre otras.

En ese orden de ideas, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, y disponer la estructuración de los demás planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, que deben ser adoptados para la presente vigencia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano, para los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en cuarenta y cuatro folios (44) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: Estructurar los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, a saber:

- Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

- Plan Institucional de Capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.
- Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.
- Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los veintisiete (27) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Natalia S. Ojeda O.

NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ

Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JAVIER ORLANDO DIAZ GIRON
Jefe Oficina Asesora Jurídica. *[Signature]*

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano *[Signature]*

Revisó Aspectos Jurídicos: NATALIA CASTRO ARIZA *[Signature]*
Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Administración de Personal

Código: AD-GTH-PL-06

Versión: 05

Fecha de aprobación: Enero 27^{1.} de 2025

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	GENERALIDADES	5
4.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	6
4.1	MISIÓN	6
4.2	VISIÓN	6
4.3	PRINCIPIOS.....	6
4.4	VALORES INSTITUCIONALES	7
5.	OBJETIVO GENERAL.....	8
5.1	OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
6.	PARTES INTERESADAS	9
7.	POLÍTICAS	9
8.	PROCESOS RELACIONADOS	9
9.	REQUISITOS LEGALES APLICABLES	10
10.	DESCRIPCION DE PLAN	14
10.2.1	Disposición de información	14
10.2.2	Caracterización de la población:	14
10.2.3	Caracterización de los empleos:	15
11	DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL	15
12	ADMINISTRACION DE PERSONAL.....	24
13	PERSONAL PLANTA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	26
14	EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2025	29
15	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	29
16	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	30
17	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	31

18	SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	32
19	EVALUACION DEL DESEMPEÑO	32
20	MONITORIO Y SEGUIMIENTO SIGEP	32
21	ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.....	33
22	EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.....	33
23	ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.	33
24	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	34
25	EVALUACION DEL PLAN.....	34
26	DIMENSION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025.....	34
27	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo, a través del plan estratégico de talento humano permite llevar buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible liderando por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación.

La finalidad del Plan Estratégico de Talento humano es gestionar adecuadamente el talento humano de la E.S.E Hospital Psiquiátrico San Camilo a través de las herramientas brindadas por la función pública y el ciclo de vida del servidor público, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la organización, de acuerdo a las normas que la rijan en materia de personal y garantía del derecho fundamental al dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

El plan estratégico de Talento humano se articula con los diferentes planes como son el Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Anual de Vacantes y previsión de empleos, Plan Institucional de Capacitación a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público) y Plan de seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan de gestión de Integridad, el cual se incorpora en la presente vigencia.

3. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y 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.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

4.1 MISIÓN

Somos una institución hospitalaria pública líder en la atención en salud mental del oriente colombiano, con un amplio portafolio de servicios que permite atención integral en sus dimensiones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, atención y rehabilitación en todos los ciclos de vida, incluyendo a la familia como parte importante en la evolución de la enfermedad y/o en la recuperación del estado de salud de los pacientes, con personal especializado y altamente calificado por su formación y calidad humana.

4.2 VISIÓN

Para el año 2028, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, será una institución referente nacional en atención integral en salud mental, comprometida con el mejoramiento continuo de la calidad de la prestación del servicio, la investigación e innovación, con altos criterios de desempeño financiero, fortaleciendo su portafolio de servicios actual y ampliando su cobertura de atención, mejorando la accesibilidad a través del programa de telemedicina y telexperticia.

4.3 PRINCIPIOS

INTEGRIDAD: Es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios de verdad, de respeto a los compromisos y de honestidad consigo mismo y con los demás, lo cual conlleva al fortalecimiento del capital social como base para construir un desarrollo integral y una mejor calidad de vida en la Institución.

PERSEVERANCIA: Alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir con un esfuerzo continuo.

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA Y CONFIDENCIALIDAD: Todo ser humano debe ser tratado con respeto a su dignidad, máxime si se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y/o afectación de su salud mental a fin de no destruir ni perturbar su consideración como individuo, respetando los derechos fundamentales establecidos por la constitución y las leyes. Así mismo se respetará el derecho que tienen todas las personas a que se trate confidencialmente la información que les concierne.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Conjunto integral de políticas y programas en salud mental aplicados con ética y sentido de pertenencia, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, generando un impacto positivo a nivel social.

CALIDEZ: Trato amable y considerado que recibe el usuario por parte de la persona que lo atiende.

VISIÓN POSITIVA: Transmitir una visión positiva de la enfermedad mental y de las personas con enfermedad mental. Enfatizar las facetas positivas, las potencialidades, los logros, los aspectos más humanos. Evitar sobredimensionar las limitaciones y los casos aislados negativos. Dar cabida a los ámbitos de integración real: acceso al empleo, buena convivencia, relaciones sociales satisfactorias, programas de atención eficaces, etc.

PROTECCIÓN DE MENORES: Se tendrá especial cuidado y en el marco de las leyes de protección de la infancia y adolescencia, en proteger los derechos de los menores, sin perjuicios de los principios que rigen sus culturas, y bienestar social, salud física y mental.

4.4 VALORES INSTITUCIONALES

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, adoptó el Código de Integridad mediante Resolución Número 187 de octubre 30 de 2020, integrando los valores que tiene la institución.

El Código de Integridad será aplicable a los servidores públicos de la Hospital psiquiátrico San Camilo, cualquiera que sea la forma de su vinculación, y a todo contratista de la Entidad.

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general
- **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar

- **DILIGENCIA:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **HUMANIZACION:** Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.
- **TRANSPARENCIA:** Cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo y sus sedes a través de las políticas y principales acciones de la dimensión del talento humano y la política de integridad, con el fin de contar con servidores públicos íntegros durante su ciclo de vida laboral, mejorando la calidad en la prestación de los servicios de salud.

5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer el talento humano en habilidades y competencias a través del plan institucional de capacitación, entrenamiento e inducción, con el fin de contar con servidores públicos competitivos.
- Ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo a lo establecido para la vigencia según los lineamientos brindados por la función pública para la vigencia 2023-2026, con el fin de promover ambientes propicios para el bienestar y rendimiento laboral de los servidores públicos.
- Evaluar el Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos.
- Realizar inducción y reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo, de acuerdo al manual de inducción y reinducción AD-GTH-ML-03 y la plataforma San Camilo Learning.

- Coordinar la evaluación del desempeño laboral con los servidores y medir el rendimiento y el comportamiento del servidor en su puesto de trabajo y de forma general en la organización, y establecer objetivos de mejora continua.

6. PARTES INTERESADAS

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los procesos de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga y sus sedes, de acuerdo a las normas vigentes.

7. POLÍTICAS

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, a través de la Gestión Estratégica definida en cada uno de los planes y programas de Talento Humano, tienen como fin el cumplimiento de los objetivos institucionales y el fortalecimiento, bienestar e integralidad del talento humano de la entidad en las fases de planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

EL Plan Estratégico de talento humano es un documento del área de talento humano, y su ejecución y seguimiento se realiza a través de las áreas de gestión integral del mejoramiento a través de Seguridad y salud en el trabajo, Bienestar social, plan institucional de capacitaciones, plan de gestión de integridad y plan anual de vacantes .

La evidencia de la ejecución de este plan reposa en Talento Humano, lo que genera la responsabilidad de las partes que integran el plan estratégico de talento humano, allegar las evidencias correspondientes con el fin de dar cumplimiento a la evaluación y planes de mejora.

8. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tiene relación con todos los procesos institucionales.

9. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

A continuación, se relaciona el marco legal que proporciona las bases sobre las cuales se implementaron los procedimientos y actividades del proceso de Gestión de Talento Humano:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	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
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	Certificación de Bono Pensional
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
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.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
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 Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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	Plan Institucional de

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Capacitación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
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.	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)	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del 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)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la Ley 2318 de 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana	Vinculación

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño	Evaluación del Desempeño
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del
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 Rema 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
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)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	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
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017 de Evaluación del Desempeño	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
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 y programas

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 815 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	Competencias
Acuerdo 07 de agosto 15 de 2023	Por la cual se aprueba el Manual de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.	Vinculación

Tabla 1. Marco normativo. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

10. DESCRIPCION DE PLAN

10.1 COMPONENTES

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, cuenta con los siguientes componentes:

1. Plan Anual de vacantes y previsión de empleos
2. Plan de gestión de integridad
3. Plan Institucional de capacitaciones
4. Plan de Seguridad y Salud en el trabajo
5. Plan de Bienestar Social e incentivos

10.2 POLÍTICAS Y PRINCIPALES ACCIONES DE LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

10.2.1 Disposición de información

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo y sus sedes debe contar con información oportuna y actualizada que permita contar con datos confiables para realizar el plan estratégico de talento humano, de acuerdo a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La dimensión del Talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, cuenta con información actualizada en la matriz de caracterización del personal y de los empleos, así como las diferentes mediciones de acuerdo a la matriz de indicadores establecida en la entidad.

10.2.2 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 la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, como el principal insumo para la administración del talento humano.

10.2.3 Caracterización de los empleos:

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

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTES
Directivo	5	0
Nivel Asesor	1	0
Nivel Profesional	24	0
Nivel Técnico	7	0
Nivel Asistencial	71	1
TOTALES	108	1

Tabla 2. Caracterización de los empleos. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

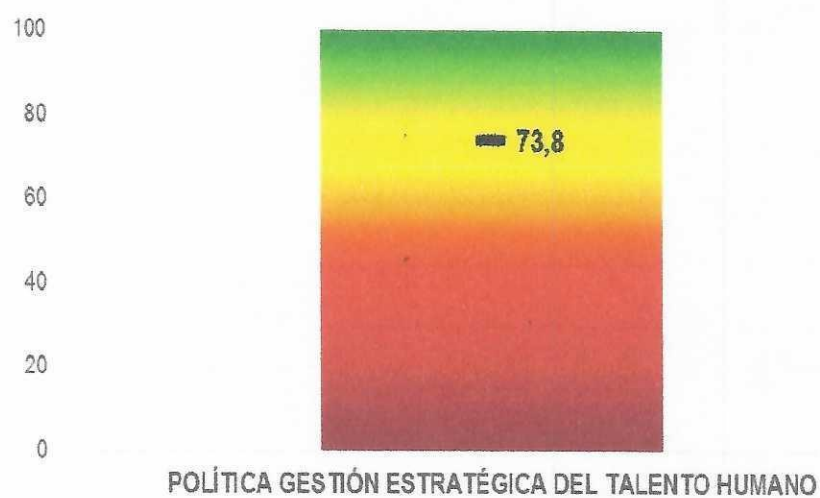
La oficina de Talento Humano, cuenta con la Matriz de Planta de Personal de Acuerdo al plan de cargos de la entidad, donde se identifica y actualiza la caracterización de los empleos de acuerdo a las necesidades del servicio.

11 DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL

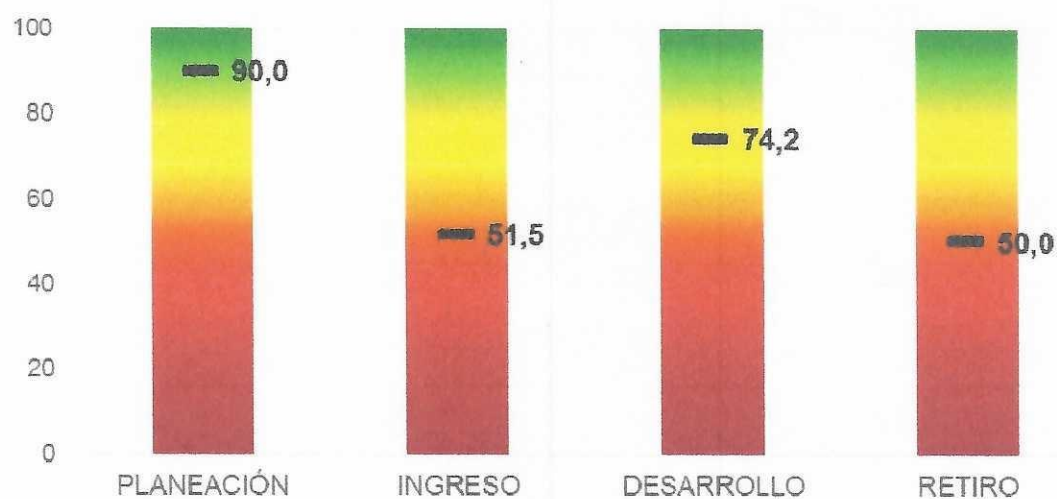
La Oficina de Talento Humano, tomó como herramienta la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano, dando cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Función Pública, resultados que nos permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora con el fin de incrementar el crecimiento de la GETH de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, como se muestra en cada una de las gráficas.

RESULTADOS GESTION ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO 2024

1. Calificación total:

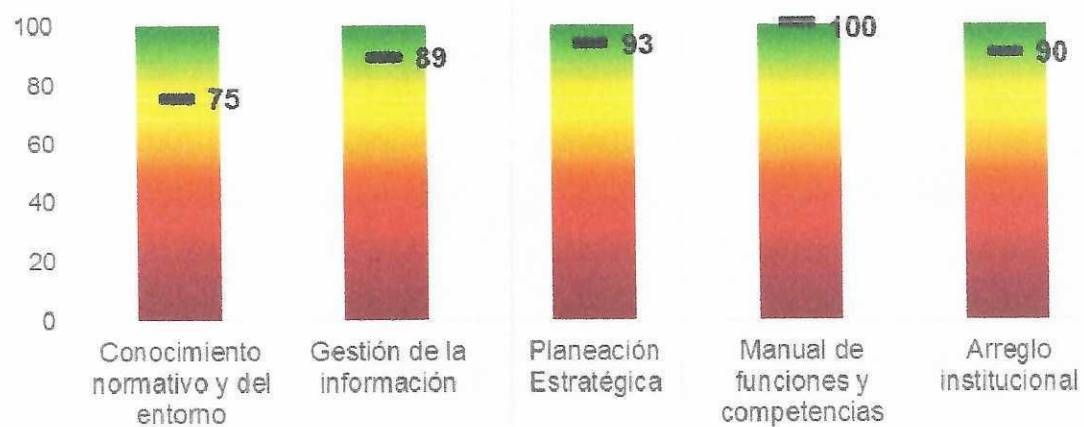


2. Calificación por componentes:

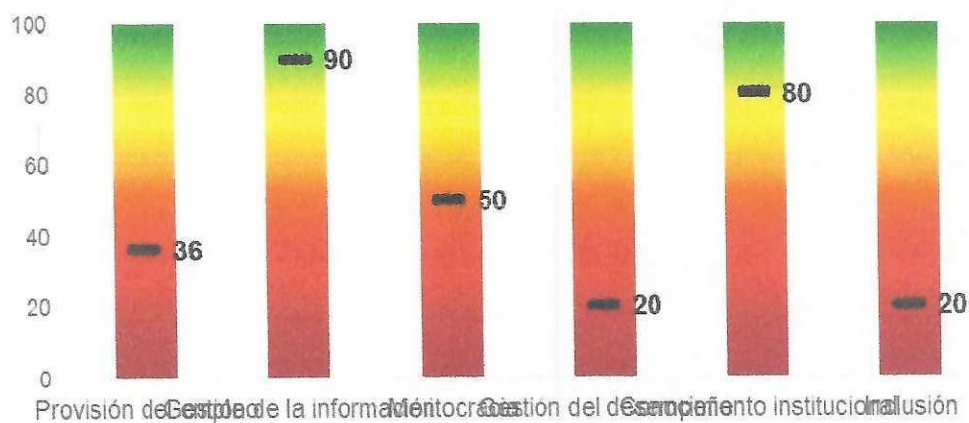


3. Calificación por categorías:

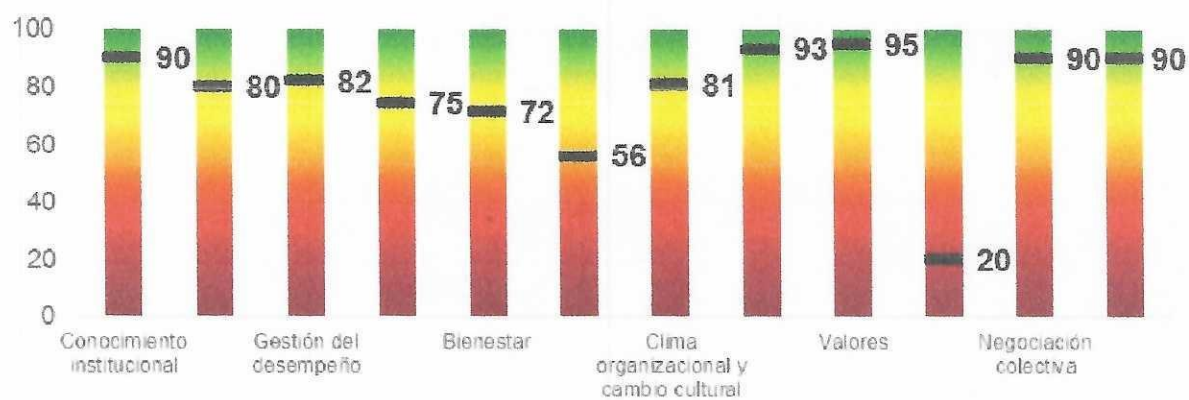
Categorías del Componente 1: PLANEACIÓN



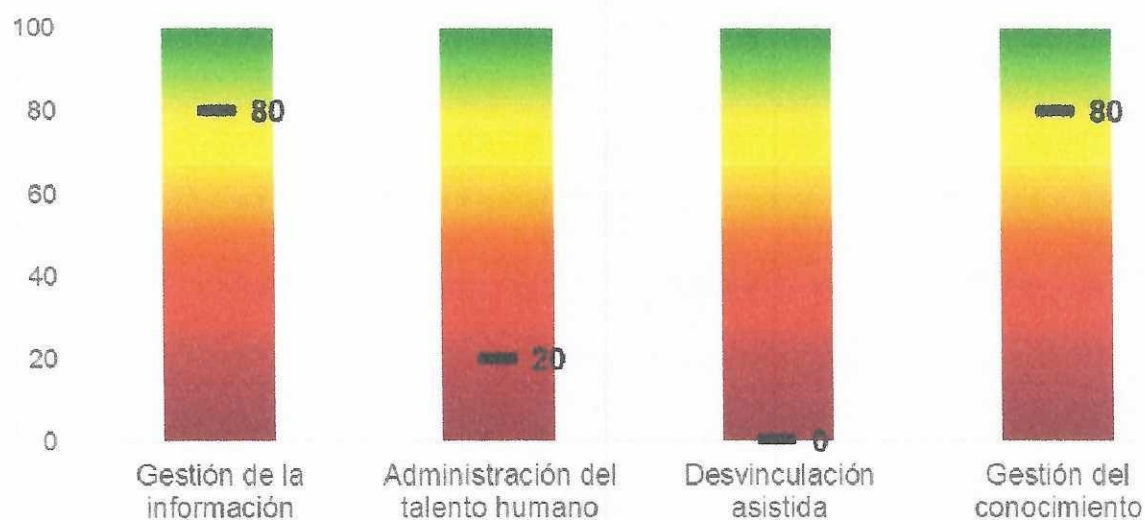
Categorías del Componente 2 INGRESO



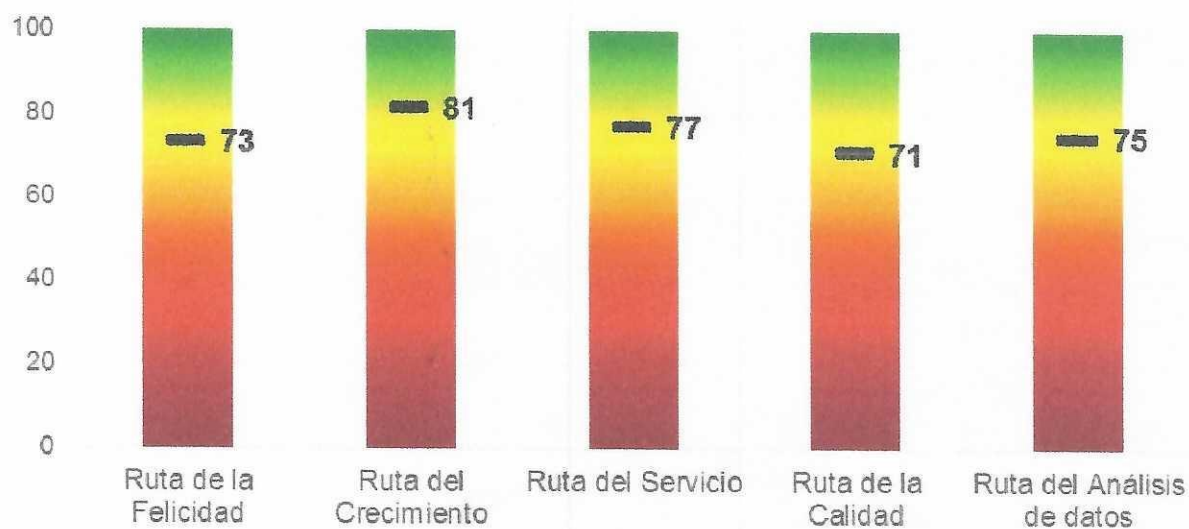
Categorías del Componente 3:
DESARROLLO



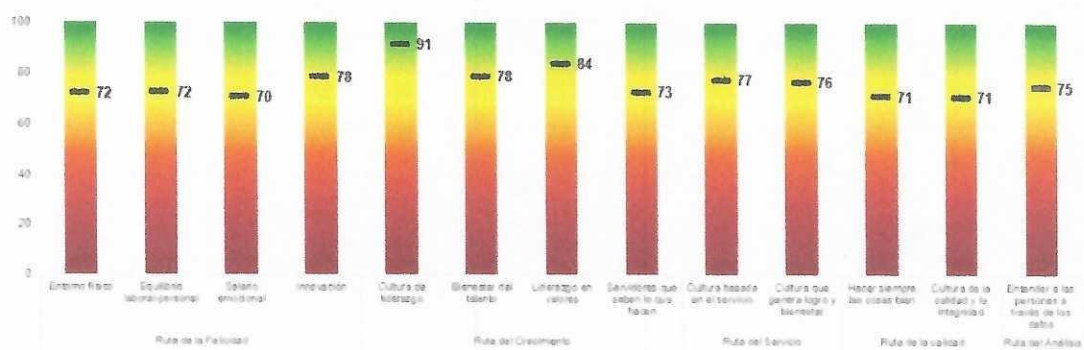
Categorías del Componente 4:
RETIRO



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



**RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
DE ACUERDO A LA MATRIZ DE LA FUNCIÓN PÚBLICA MIPG DURANTE LA VIGENCIA
2024, DE ACUERDO A LAS RUTAS DE CREACIÓN DEL VALOR.**

    			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACION DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	73	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quita en puerta - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio - Ruta para implementar incentivos basados en alegría emocional - Ruta para generar innovación con pasión 	72 72 70 78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento operando que está orientado al logro - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores - Ruta de formación para capacitar servidores que hacen lo que hacen 	91 78 84 73
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	77	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio - Ruta para implementar una cultura basada en alegría y la generación de bienestar 	77 76
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	71	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 	71 71
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el	75	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	75

TRAZABILIDAD Y MEJORA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano, viene realizando acciones de mejora basados en la evaluación de la herramienta y autodiagnóstico brindado por la función pública. A continuación se presenta el comparativo desde el año 2021 al año 2024, se observa una disminución en la ejecución de actividades de acuerdo a los lineamientos de la herramienta de función pública, las cuales se tendrán en cuenta para la vigencia 2025 incluirlos dentro de los planes institucionales de talento humano.

RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2023

El plan Estratégico de Talento Humano, es evaluado a través del aplicativo de la función pública FURAG (Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión) que

permite monitorear y evaluar los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

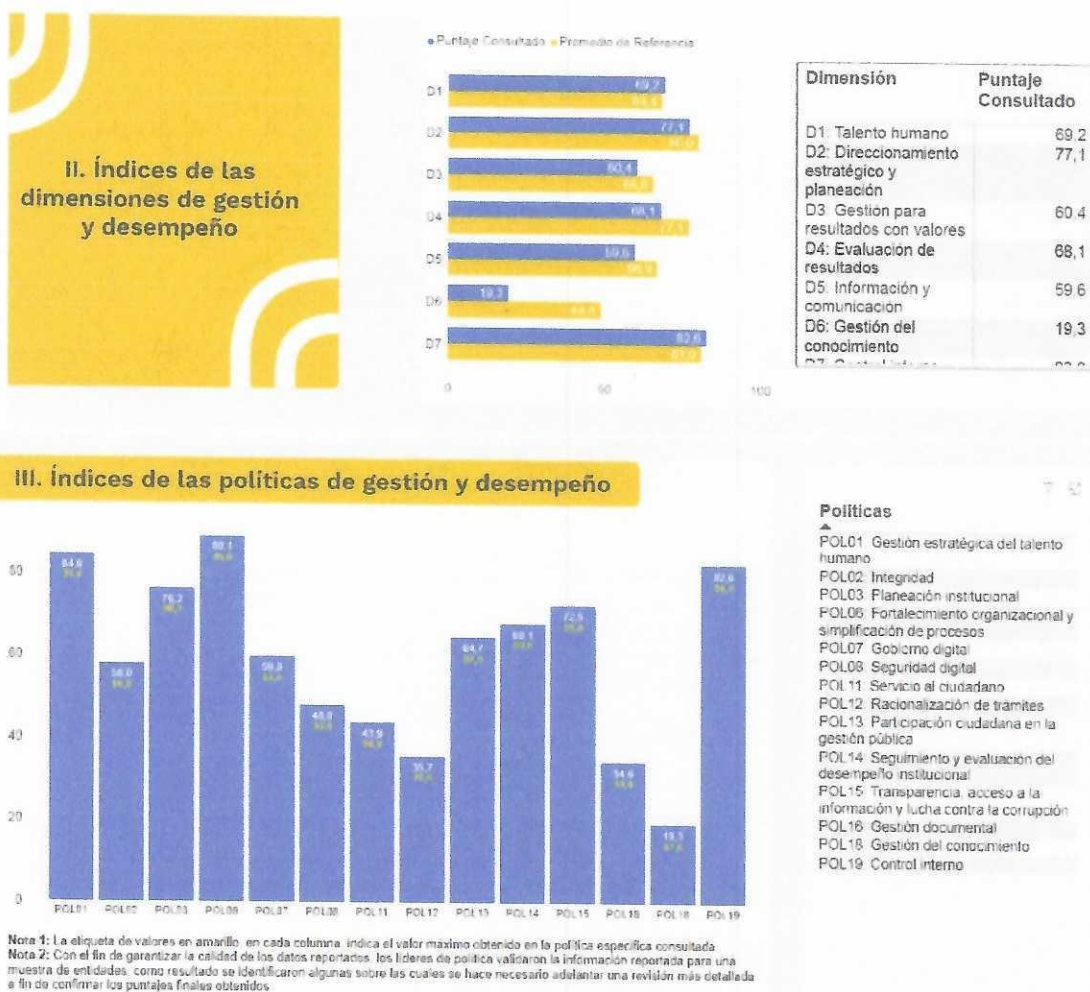
Adicionalmente una vez revisada la vigencia anterior nos permite planear y corregir aquellas falencias que se encuentran en la entidad a través de la herramienta suministrada por la función pública y realizar acciones de mejora que nos permita posicionarnos a nivel nacional y departamental como talento humano según cada una de las dimensiones que se manejan.

Mediante la ejecución e implementación del plan estratégico de talento humano y participación de cada uno de los planes y programas der talento humano correspondiente a la dimensión 1 según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano se posiciona a nivel institucional así:

El índice de desempeño institucional continuamos en un 66% del puntaje general a nivel territorial cuyo resultado es 70.23%



Con relación a los índices por dimensiones de gestión y desempeño la oficina de talento humano se encuentra en un puntaje de 69.2% con relación a los diferentes procesos de la entidad, para la vigencia 2023 se contaba con un 65% mostrando un aumento en la mejora de los procesos realizados durante la vigencia 2023.



FORTALEZAS DEL TALENTO HUMANO

- Calidad de la planeación estratégica del talento humano con un puntaje del 84.4% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 76,1.
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano con un puntaje del 71.7% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 68.7
- INTEGRIDAD cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servidor público con un puntaje del 75.8% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 59.8.
- INTEGRIDAD coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control con un puntaje del 54.2% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 63.

- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento con un puntaje del 56,1% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 48.2.
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento y la innovación con un puntaje del 72,7% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 54.6%.

DEBILIDADES DEL TALENTO HUMANO

- Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano con un puntaje del 62.5% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 68.9
- INTEGRIDAD gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de intereses con un puntaje del 31.3% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 52.7.
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, analítica institucional para la toma de decisiones con un puntaje del 16.7% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 51%.
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, generación de una cultura propicia para la gestión del conocimiento e innovación con un puntaje del 27.6% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 55.9%.
- GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, planeación de la gestión del conocimiento e innovación con un puntaje del 18.9% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 48.5%.

12 ADMINISTRACION DE PERSONAL

La Empresa Social del estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, actualmente cuenta con 108 cargos en la Planta de Personal, distribuidos así:

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS
Directivo	5
Nivel Asesor	1
Nivel Profesional	24
Nivel Técnico	8
Nivel Asistencial	70
TOTALES	108

Tabla 4. Distribución planta de personal. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO A DICIEMBRE 31 DE 2024

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NUMERO CARGOS APROBADOS	CÓDIGO	GRADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
NIVEL DIRECTIVO			
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	O2
Subdirector administrativo o Financiero	1	068	O1
Subdirector Científico	1	072	O1
Jefe de Oficina	2	006	O1
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1	115	O1
NIVEL PROFESIONAL			
Almacenista General	1	215	O3
Profesional Universitario	1	219	O1

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NUMERO CARGOS APROBADOS	CÓDIGO	GRADO
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	2	314	O3
Técnico Operativo	1	314	O9
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	3	407	11
Secretaria	3	440	O1
Auxiliar Administrativo	4	407	O1
SUBTOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	21		
PERSONAL OPERATIVO			
NIVEL PROFESIONAL			
Médico Especialista	9	213	17
Médico General	1	211	11
Médico General	1	211	O5
Profesional Universitario Área de Salud	1	237	O2
Profesional Universitario Área de Salud	1	219	O2
Enfermero	9	243	O1
PERSONAL OPERATIVO			
NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO			
Técnico Operativo	1	314	O9
Técnico Área Salud	2	323	O1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	1	407	O1
Auxiliar Administrativo	7	407	O1
Auxiliar Área Salud	40	412	O1
Auxiliar Administrativo	4	407	O1
Auxiliar de Servicios Generales	8	470	O1
Operario	2	487	O1
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87		
TOTALES	108		

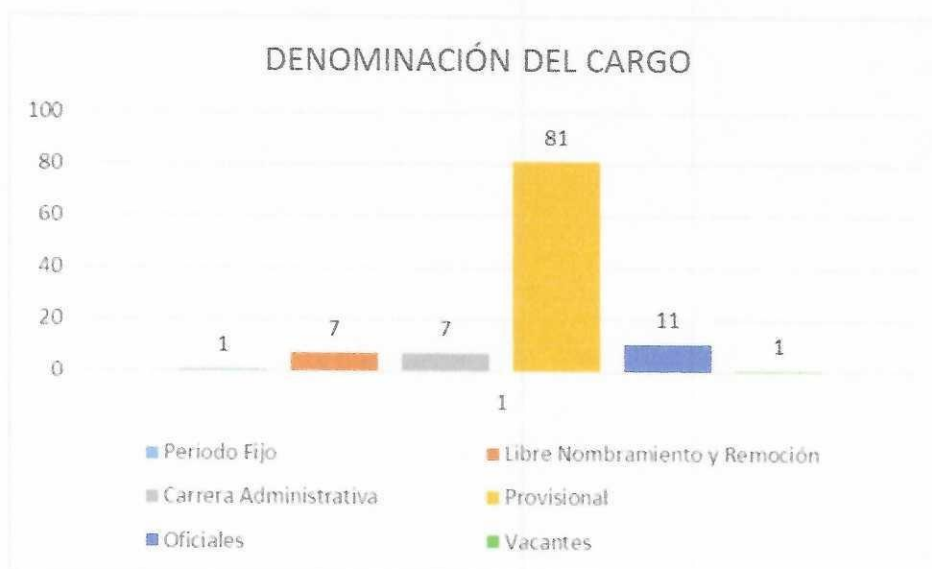
Tabla 5. Matriz Planta de personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024 Fuente:
Oficina de Talento Humano

13 PERSONAL PLANTA POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

A diciembre 31 la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, cuenta con 07 servidores inscritos en el registro público de carrera administrativa, equivalente al 6.4%; 81 Provisionales correspondiente a un 74%, Oficiales 11 equivalente a un 10.18%; 7 Libre Nombramiento y Remoción corresponde un 6,4%; 1 Periodo Fijo equivalente al 0,93% y 02 vacantes equivalentes a un 1.85%.

DENAMONIACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
<i>Periodo Fijo</i>	1	1%
<i>Libre Nombramiento y Remoción</i>	7	6%
<i>Carrera Administrativa</i>	7	6%
<i>Provisional</i>	81	75%
<i>Oficiales</i>	11	10%
<i>Vacantes</i>	1	1%
TOTALES	108	100

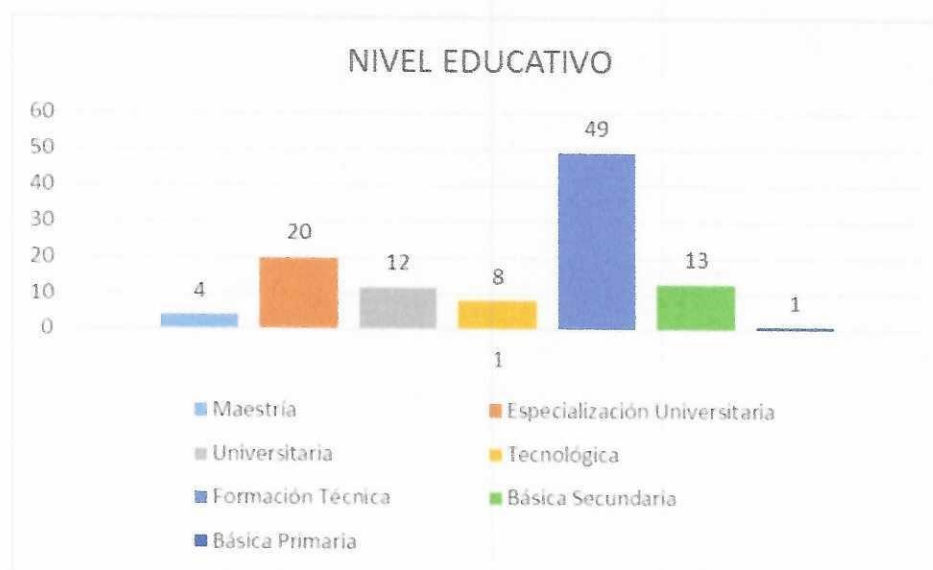
Tabla 6. Matriz Tipo de nombramiento, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
Fuente: Oficina de Talento Humano



PERSONAL PLANTA POR NIVEL EDUCATIVO

TIPO DE FORMACION	CANTIDAD	PORCENTAJE
Maestría	4	4
Especialización Universitaria	20	19
Universitaria	12	10
Tecnológica	8	8
Formación Técnica	49	46
Básica Secundaria	13	12
Básica Primaria	1	1
TOTAL	107	100

Tabla 7. Matriz nivel educativo, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024 Fuente: Oficina de Talento Humano

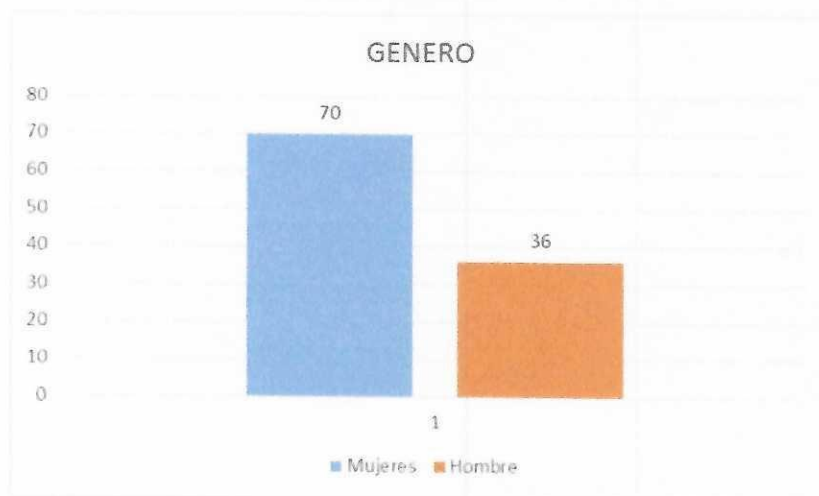


PERSONAL PLANTA POR GÉNERO

Del Total de la Planta Ocupada, actualmente contamos con 70 mujeres equivalente a un 66% y 36 hombres que corresponde a un 34%.

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
<i>Mujeres</i>	70	66%
<i>Hombre</i>	36	34%
TOTAL	106	100

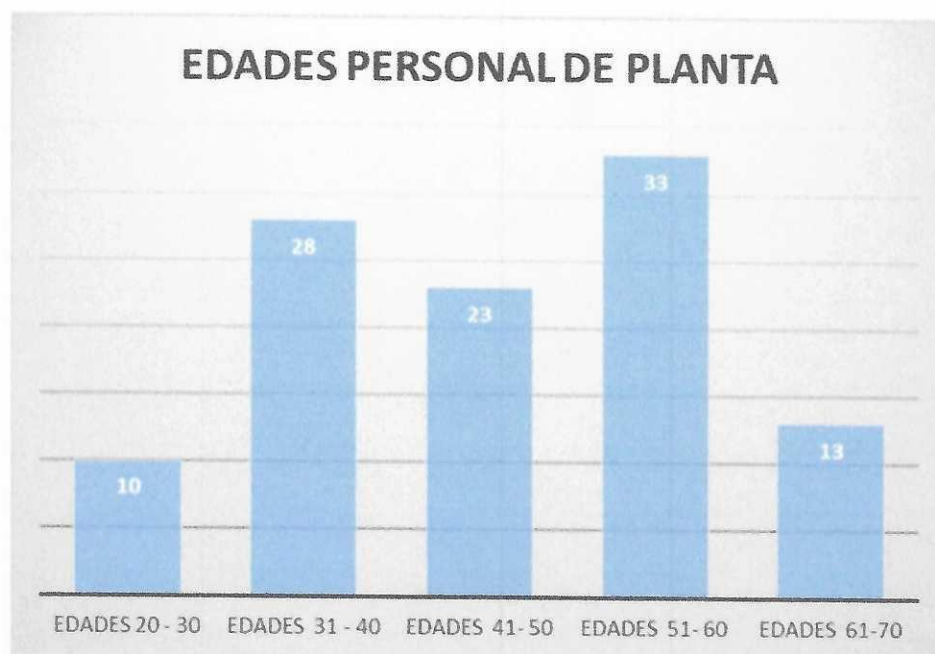
Tabla 8. Matriz por género, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024 Fuente: Oficina de Talento Humano



PERSONAL PLANTA POR RANGO DE EDADES

EDADES 20 - 30	10	9,35
EDADES 31 - 40	28	26,17
EDADES 41- 50	23	21,50
EDADES 51- 60	33	30,84
EDADES 61-70	13	12,15
TOTAL TRABAJADORES	107	100,00

Tabla 9. Matriz por rango de edades, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024 Fuente: Oficina de Talento Humano



14 EJES TEMATICOS PARA EL AÑO 2025

El área de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, establece los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores y colaboradores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad.

Estos planes se desarrollarán así:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de recursos humanos
- Plan de Gestión de integridad
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitaciones
- Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo

15 PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, con corte a diciembre 31 de 2023, registró ante la Oferta Pública de Empleos de carrera (OPEC) el listado de las ochenta y dos (82) vacantes definitivas que requiere cubrir la entidad, basada en el Manual de Funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido

reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Oferta Pública de Empleos de carrera (OPEC), hace parte integral de cada convocatoria, la consulta se realizará a través de la plataforma SIMO a fin de conocer cuales empleos están para proveer y las exigencias de cada uno de ellos, con el fin se tenga en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual el colaborador participará en el concurso de méritos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Para la vigencia 2024, se llevó a cabo auditoría por parte de la Función Pública mediante auto administrativo N. 298 del 21 de junio de 2024 "Por la cual se ordena la práctica de una visita de inspección y vigilancia a la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo".

Actualmente la Planta de personal se encuentra conformada así:

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTES
Directivo	5	0
Nivel Asesor	1	0
Nivel Profesional	24	0
Nivel Técnico	7	0
Nivel Asistencial	71	1
TOTALES	108	1

Tabla 10. Planta por cargos y vacantes. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

16 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar social e incentivos tendrá los lineamientos brindados por función pública dentro del Programa Nacional de Bienestar Social vigencia 2023-2026., para mantener el bienestar laboral de los servidores y servidoras públicos de la entidad.

Se contará con actividades lúdicas que permitan aumentar la productividad, motivación y crecimiento del colaborador a nivel personal, profesional, algunas actividades a tener en cuenta son: (Actividades pre pensionables; Salario Emocional, Actividades relacionadas con el código de integridad; recreación y deportes; programa de entorno laboral saludable; actividades socio culturales; programa de reconocimiento e incentivos)

- EJE 1: Equilibrio Psicosocial
- EJE 2: Salud Mental
- EJE 3: Diversidad e inclusión
- EJE 4: Transformación Digital
- EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público

17 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Fortalecer las competencias de los servidores y colaboradores, a través del Plan institucional de capacitaciones de acuerdo a las necesidades de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo apuntando a ser servidores públicos 4.0 a través de habilidades, destrezas y conocimiento para la 4 revolución industrial hacia los entornos acelerados y cambiantes, enfocado en el conocimiento, aprendizaje continuo, asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad.

El área de talento humano será el responsable de la gestión, control de registros, seguimientos de la participación del personal en los procesos realizados.

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo continuará brindando capacitaciones en diferentes modalidades de capacitación (Charlas, talleres, sensibilizaciones, cursos, seminarios, diplomados, entre otros) y diferentes metodologías (presencial o virtual), la definición en este sentido dependerá de la oferta existente, las necesidades de la entidad y la asignación presupuestal.

El área de talento humano se articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Se llevarán a cabo desde los cuatro ejes:

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Eje 6: Habilidades y competencias

18 SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo en el manejo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará seguimiento a la implementación del sistema, buscando estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que afecten el desempeño laboral de los servidores públicos, contratistas y estudiantes.

19 EVALUACION DEL DESEMPEÑO

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo dará cumplimiento a los lineamientos dados por la Función Pública para las evaluaciones de desempeño de los servidores independiente de su tipo de nombramiento.

El objetivo general de la evaluación de desempeño es medir el rendimiento y el comportamiento del servidor público en su puesto de trabajo y de manera general en la organización y establecer su contribución para la mejora continua y logro de los objetivos de la ESE.

Dar aplicabilidad al Acuerdo 617 de 2018, cumpliendo con las 4 fases:

- Concertación de Compromisos: Compromisos funcionales y comportamentales.
- Seguimiento: Avance del cumplimiento o incumplimiento de los compromisos.
- Evaluaciones Parciales: Primer Semestre (1 febrero al 31 julio) y Segundo Semestre (Agosto 1 a Enero 31)
- Calificación Definitiva: Dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 760 de 2005

20 MONITORIO Y SEGUIMIENTO SIGEP

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo dará cumplimiento a los lineamientos dados por la Función Pública, teniendo en cuenta que el Departamento Administrativo de la Función Pública estableció una fuente única de información del estado colombiano en materia de empleo público llamado Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), en el cual se registra información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

Teniendo en cuenta la normatividad vigente, es responsabilidad de cada servidor público o contratista registrar y actualizar la información de la hoja de vida y de la declaración de bienes y rentas, tal y como establece (Ley 2013 de 2019); para que las Personas Expuestas Políticamente declaren su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y

para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

La Oficina de Talento Humano realizará el Monitoreo y Seguimiento de la información registrada en el SIGEP y gestionará con los empleados públicos y contratistas la actualización y/o diligenciamiento de la hoja de vida y de la Declaración de Bienes y Renta en los términos previstos.

21 ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA.

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, como objetivo general en la administración de la nómina es dar cumplimiento a los lineamientos para pago de nómina, Seguridad Social y Parafiscales de la Planta.

22 EXPEDICIÓN DE CERTIFICACIONES PARA BONO PENSIONAL.

Dar aplicabilidad al Decreto 726 DE 2018 de abril 26 de 2018, Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

El sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados-Cetil, es el mecanismo a través del cual se expiden todas las certificaciones de tiempos laborados y salarios por parte de las entidades públicas y privadas que ejerzan funciones públicas o cualquier otra entidad que deba expedir certificaciones de tiempos laborados.

23 ARCHIVO DE HISTORIAS LABORALES.

Dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Grupo de Gestión Documental de Función Pública para la conservación de archivos físicos y electrónicos , teniendo en cuenta que los servidores públicos son responsables de la organización, conservación, uso y manejo de los documentos a su cargo y tienen el deber de custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserven bajo su cuidado o a la cual tengan acceso, y deben impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.

24 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, notificar oportunamente los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para el procedimiento de nómina.

25 EVALUACION DEL PLAN

La evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades programadas para la vigencia 2025, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG
- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
- Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento.

26 DIMENSION DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

La gestión de talento humano de acuerdo a la Función Pública, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de dos políticas:

1. **Política de Gestión Estratégica de talento humano:** a través de disponer información oportuna, realizar el autodiagnóstico del talento humano, elaborar el plan de acción e implementarlo a través de la mejora continua y evaluar la gestión.
2. **Política de integridad:** Fortaleciendo el código de integridad a través de los valores: honestidad, compromiso, justifica, diligencia, respeto, humanización y transparencia.

Se deben tener en cuenta las siguientes rutas del valor:

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento estratégico y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento y la innovación
D7	Control Interno

Tabla 11. Dimensiones MIPG. Fuente: Manual operativo integrado de planeación y gestión (DAFP,2023)

- **Ruta de la felicidad:** cuando somos felices somos más productivos. Esta ruta quiere exaltar la importancia de contar con buenos ambientes laborales en los cuales los servidores públicos se sientan satisfechos, lo que genera una mayor productividad.

“La ruta incluye las siguientes temáticas: Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar social, promoción y prevención de la salud, programa entorno laboral saludable, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, programa servimos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual” (DAFP,2023)

- **Ruta del crecimiento:** busca el crecimiento de los servidores públicos mediante un liderazgo efectivo en el que se propicien los espacios y mecanismos adecuados de desarrollo, considerando las competencias e intereses de los funcionarios.

“La ruta incluye las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración” (DAFP,2023)

- **Ruta del servicio:** se enfoca en el fortalecimiento de competencias del talento humano dirigido al servicio de los ciudadanos. Cada uno de los servidores públicos de las entidades desarrollan funciones que apuntan a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos por lo que las entidades deben desarrollar acciones que permitan mejorar la atención a los mismo.

“La ruta incluye las siguientes temáticas: plan de inducción, reintroducción y bienestar, evaluación del desempeño, entre otros.” (DAFP,2023)

- **Ruta de la calidad:** está determinada por las competencias, motivación y nivel de toma de conciencia de realizar un buen trabajo por parte de los servidores públicos.

“La ruta incluye las siguientes temáticas: evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, mediciones del servicio.” (DAFP,2023)

- **Ruta de análisis de datos:** está orientado a obtener la mayor información posible del talento humano para que se tengan mejores fundamentos en la toma de decisiones, que permitan a las entidades gestionar de manera adecuada su personal, a través de planes, programas, estrategias que impacten de manera positiva el bienestar y desarrollo de competencias.

“La ruta incluye las siguientes temáticas: caracterización del talento humano, actualización del SIGEP, análisis de instrumentos de evaluación del desempeño entre otros.” (DAFP,2023)

TABLA. DIMENSION TALENTO HUMANO VIGENCIA 2025

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
Ruta de la Felicidad	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en El Trabajo conforme a la norma legal vigente.	Planeación/ Desarrollo	D2	S.G.S.S.T	Servidores, contratistas pasantes. y
		Realizar Inspecciones en los puestos de trabajo de acuerdo a la programación correspondiente	Desarrollo	D2	S.G.S.S.T	Servidores, contratistas pasantes. y
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con el apoyo del COPASST	Desarrollo	D2	S.G.S.S.T	Servidores, contratistas pasantes. y
		Programar y Ejecutar Simulacros de Evacuación de las Instalaciones de la ESE.	Planeación/ Desarrollo	D2	S.G.S.S.T	Servidores, contratistas pasantes. y
		Desarrollar el programa de pausas activas	Desarrollo	D2	S.G.S.S.T	Servidores, contratistas pasantes. y

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
	Equilibrio de Vida	Realizar actividades deportivas y recreativas a través del plan de bienestar e incentivos.	Planeación	D2	Bienestar e Incentivos S.G.S.S.T	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar actividades basadas en el programa de riesgo psicosocial.	Planeación	D2	Bienestar e Incentivos S.G.S.S.T	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	D2	Bienestar e Incentivos S.G.S.S.T	Servidores, contratistas.
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: realizar el programa de entorno laboral saludable	Planeación	D2	Bienestar e Incentivos S.G.S.S.T	Servidores, contratistas y pasantes.
		Realizar Plan Anual de Vacantes, que se prevea y provea las vacantes. Analizar las Vacantes existentes según las	Ingreso	D2,D5	Vinculación	Servidores

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
		necesidades de la entidad.				
	Salario Emocional	Ajustar la Estrategia de Salario Emocional y Divulgarla (Día compensatorio por cumpleaños- Días por acuerdo laboral para vacaciones)	Planeación/ Desarrollo	D2	Bienestar Social e Incentivos	Servidores
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera, así como al mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Planeación	D2,D3	Bienestar Social e Incentivos	Servidores
	Innovación	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de compensación familiar y ARL.	Desarrollo	D2	Bienestar Social e Incentivos	Servidores, contratistas y pasantes

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
		Fomentar la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales de acuerdo a convenios docencia - servicio	Ingreso	D2,D5	Pasantes	Pasantes
		Diseñar el plan institucional de capacitaciones, conforme a los lineamientos del Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030.	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores y colaboradores
Ruta del Crecimiento	Cultura de Liderazgo	Aplicar el sistema de Propio Evaluación Desempeño.	Desarrollo	D2,D4	EDL	Servidores Carrera Adm
		Promover lineamientos de compromiso de mejoramiento individual para los servidores que obtengan una calificación menor a 85 puntos, si es necesario.	Desarrollo	D2,D4	EDL	Servidores Carrera Adm
	Bienestar del Talento	Realizar la inducción de los servidores y colaboradores que	Planeación	D2	PIC	Servidores

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
		ingresen a la institución a través de la plataforma San Camilo Learning y el manual de inducción y reinducción.				
		Continuar Estrategia de reinducción para los Servidores cada vez que se actualice información y según requerimientos de la norma.	Planeación	D2,D4	PIC	Servidores
		Fortalecer el talento humano a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Desarrollo	D2,D3	PIC	Servidores y Colaboradores
	Liderazgo de Valores	Gestionar actividad para la celebración del día del Servidor Público	Desarrollo	D2	Bienestar e Incentivos	Servidores y contratistas
		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	Desarrollo	D3	Bienestar e Incentivos	Servidores y contratistas y pasantes
		Mantener Actualizada la matriz de caracterización de la planta global y	Desarrollo	D4	Vinculación	Servidores

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
		temporal de la ESE.				
		Gestionar Actividades para Pre-Pensionados	Desarrollo	D2	Bienestar e Incentivos	servidores
		Dar cumplimiento a la entrega dotación y vestido calzado labor de la entidad	Desarrollo	D2	Bienestar e Incentivos	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Nómina	Servidores
Ruta de la Calidad	Hacer Siempre las Cosas Bien	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer Seguimiento.	Desarrollo	D4	Vinculación y permanencia	Servidores
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2,D7	Vinculación	Servidores

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO VIDA DEL SERVIDOR PUBLICO	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO	BENEFICIARIOS
Ruta de Análisis de datos	Entendiendo Personas a Través del Uso de Datos.	Gestionar la Información con relación al Talento Humano	Desarrollo	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la Información relacionada con la historia laboral del servidor.	Desarrollo	D5	Talento Humano	Servidores

Tabla 3. Dimensión del talento humano. Fuente: oficina de talento humano, ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

27 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN


El Seguimiento y evaluación se realizará a través del FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión), instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, frente a la eficacia y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión.

- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
- Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento.

ELABORADO POR:

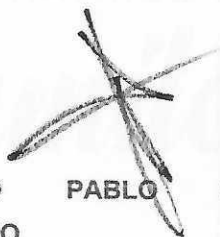
REVISADO POR:

APROBADO POR:


CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo

PEDRO
LOZANO

Jefe de oficina Talento Humano



GIRALDO


NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

FECHA: 02/01/2025

FECHA: 24/01/2025

FECHA: 27/01/2025
