



PLAN ESTRATÉGICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

Manizales, Enero 26 de 2022

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica de Talento Humano es un proceso sistemático que tiene como propósito implementar y desarrollar estrategias, planes, programas y proyectos que permitan la gestión del talento humano, a través del logro de las metas y objetivos propuestos.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, establecido mediante Decreto 1499 de 2017, se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Dentro de sus objetivos tenemos el de Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Municipal para la Salud Emsa, contribuirá con el desarrollo de los objetivos institucionales, el cumplimiento de las metas organizacionales y con el fortalecimiento de los conocimientos, las competencias laborales, la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de sus servidores públicos, que se ven reflejados en la calidad del servicio prestado. Contiene los planes institucionales de Bienestar, estímulos e incentivos; Capacitación; Seguridad y Salud en el trabajo; Clima Organizacional; Evaluación de Desempeño, código de integridad, entre otros y que será liderado por el Profesional Universitario; Gestión Administrativa.

1

OBJETIVO

Fomentar la Gestión del Talento Humano, a través de acciones, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo del Talento Humano, permitiendo contribuir al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, condiciones de trabajo y calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Municipal para la Salud Emsa, articulados con la política y misión establecida, logrando fortalecer el clima y la cultura organizacional y el código de integridad, requeridos para el desempeño y direccionamiento estratégico de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores públicos de Emsa.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores públicos de la Entidad, estableciendo acciones de oportunidad que permitan a los actores



Manizales, Enero 26 de 2022

tomar conciencia de la importancia de este proceso.

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores.
- Fomentar el Código de Integridad en la Entidad.
- Administrar la Nómina y Seguridad Social de los servidores de la entidad.
- Hacer seguimiento al diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por los funcionarios de la entidad.
- Establecer acciones que permitan garantizar la oportuna y permanente actualización de las historias laborales que reposa en los archivos de la entidad de los servidores públicos, lo mismo que en el SIGEP.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de EMSA, se formula a partir de los resultados obtenidos del Autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano vigencia 2022, en el marco del Decreto 2226 y 2227 de 2019 y la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos).

2

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de EMSA, se encuentra en el marco de la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 1951 de 2019, "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario."
- Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- 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".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. **PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN.**
- Decreto 612 de 4 de abril de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."



CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano está orientado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades, bienestar y seguridad de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los diferentes actores de Emsa.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica de los Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la entidad articule sus diferentes acciones con el objetivo de fomentar una planeación y ejecución de las acciones propuestas.

Planear el recurso humano no es solo la adecuación de las personas a la estrategia institucional, sino también es la posibilidad de contar con procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos de la organización, debidamente articulados con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos); el cual consta de lo siguiente: Igualmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP nos indica que la planeación estratégica es un sistema integrado de gestión, con el propósito de generar acciones que permitan establecer planes que desarrollen de manera integral a los servidores públicos de la Entidad y consecuentemente los mismos, estén articulados con la plataforma estratégica institucional (misión, visión, objetivos institucionales). Así mismo, se debe tener en cuenta el ciclo de vida organizacional de un servidor público, esto es etapas tales como: ingreso, desarrollo integral, permanencia, situaciones administrativas y retiro, lo que significa que las acciones a

implementar deben contemplar estas etapas:

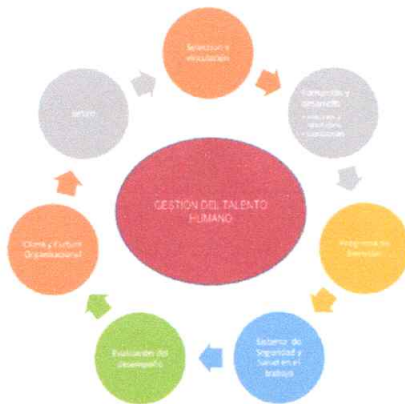


Figura 1. Ciclo Gestión del Talento Humano

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN- MIPG

“De acuerdo con 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” (Función Pública, octubre 13 de 2013, Manual operativo de sistema de Gestión, 2017)”

Teniendo en cuenta lo anterior, el manual operativo nos indica que es una herramienta con la que se busca optimizar el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, a través de las rutas de creación de valor que permiten fortalecer la gestión de talento humano. De acuerdo con MIPG, la dimensión de talento humano debe contemplar las siguientes rutas de valor:

- Ruta de la Felicidad
- Ruta del Crecimiento
- Ruta del Servicio
- Ruta de la Calidad
- Ruta del análisis de datos



Figura 2. Rutas de creación de valor

De acuerdo con las rutas que indica el manual operativo, la Entidad procede a realizar un autodiagnóstico y tomar las acciones necesarias para implementar el plan de acción.

FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión Humana de Emsa, la normatividad vigente. Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores públicos de la Entidad.

A continuación, presentamos el Plan Estratégico de Gestión Humana.



POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO

La Empresa Municipal para la Salud actualmente implementa las diferentes acciones correspondientes a la administración de la planta de personal bajo el marco general de la política de Empleo Público que tiene las siguientes bases:

1. Las Competencias como eje que articula todos los procesos de Talento Humano.
2. El Desarrollo y Crecimiento de los servidores públicos con el fin de que aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
3. La productividad, orientada hacia el resultado.
4. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes.
5. La Integridad, como valor que es con los que deben contar todos los servidores públicos.

Por lo anterior, estas políticas se construirán bajo los criterios de cumplimiento, oportunidad, suficiencia, transparencia y equidad y se implementarán teniendo en cuenta los méritos, fortalecimiento de las habilidades, destrezas, competencias y desempeño de los Servidores Públicos, para garantizar el ciclo de vida organizacional de los mismos (Ingreso, Desarrollo y Retiro) y dando cumplimiento con los principios que dispone el estado

Planta de Empleos de la Empresa Municipal para la Salud Emsa:

Las personas naturales que prestan sus servicios en forma dependiente en la Empresa Municipal para la Salud –EMSA- son trabajadores oficiales. Sin embargo, en los estatutos internos y en ejercicio de las facultades otorgadas por la ley a la Junta Directiva de la misma, se indica a continuación la siguiente planta de personal:

CARGO	No	CLASIFICACION	CODIGO	NIVEL	GRADO
GERENTE GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA	1	PUBLICO	050	DIRECTIVO	02
DIRECTOR TÉCNICO (MERCADERO Y DISTRIBUCIÓN)	1	PUBLICO	009	DIRECTIVO	01
PROFESIONAL ESPECIALIZADO (GESTION JURIDICA)	1	PUBLICO	222	PROFESION AL	05
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (MERCADERO Y DISTRIBUCION)	1	OFICIAL	219	PROFESION AL	04
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SISTEMAS)	1	PUBLICO	219	PROFESION AL	03
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION FINANCIERA)	1	PUBLICO	219	PROFESION AL	01
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (CONTROL INTERNO)	1	PUBLICO	219	PROFESION AL	02
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION CONTABLE Y PRESUPUESTAL)	1	PUBLICO	219	PROFESION AL	02



Manizales, Enero 26 de 2022

PROFESIONAL UNIVERSITARIO (GESTION ADMINISTRATIVA)	1	PUBLICO	219	PROFESIONAL	02
TECNICO OPERATIVO	3	OFICIAL	314	TÉCNICO	01
TECNICO OPERATIVO	1	OFICIAL	314	TÉCNICO	02
SECRETARIO EJECUTIVO	1	OFICIAL	425	ASISTENCIA	02
AYUDANTE	1	OFICIAL	472	L ASISTENCIA	L 01

Plan Institucional de Capacitación:

Se elabora de acuerdo con las necesidades y requerimientos de formación y capacitación de cada una de las áreas, en el marco de los objetivos estratégicos de la entidad, garantizando el cumplimiento de las metas institucionales.

Programa de Inducción:

El programa de inducción de Emsa tiene como objetivo fortalecer la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por Emsa Este programa comprende dar a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de la Entidad con los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; y la inducción respectiva en el puesto de trabajo, que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe, a través de la cual se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.

Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción de Emsa se adelantará de marco con lo establecido en el decreto 2226 de 2019, el cual permitirá reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, con el propósito de reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas.

De acuerdo con las necesidades detectadas por las áreas o procesos de la Entidad se define la estrategia (presencial o virtual) para desarrollar las actividades de reinducción siguiendo lo establecido en el instructivo "Programa de Inducción".

Gestión al cambio:

Las organizaciones cambian continuamente y algunos de esos cambios ocurren por las oportunidades que surgen, mientras que otros son proyectados. Es por esto que Emsa adelantará acciones eficientes relacionadas con el fortalecimiento de las competencias de adaptación personal e institucional a nuevos contextos, con el objetivo de lograr que las personas acepten el cambio como una oportunidad de mejora para todas las partes involucradas.



**LOTORÍA DE
MANIZALES**
PARA GANARLA HAY QUE COMPRARLA

PLAN ESTRATÉGICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2022

Manizales, Enero 26 de 2022

Plan de Estímulos e Incentivos:

El Plan de estímulos e Incentivos está orientado a motivar y elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo integral, compromiso, mejoramiento de su nivel de vida y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Entidad, a través de los programas de bienestar, permitiendo mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. El plan institucional se cumplirá respecto a la normativa vigente de la Entidad.

Programa de Bienestar:

Los programas de bienestar social se organizarán como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de vida laboral de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y de identificación con la Entidad, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permiten elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

Nivel de calidad de vida laboral:

Hace referencia a fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor público de la Entidad; está constituida por las condiciones laborales para la satisfacción de las necesidades básicas del servidor, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Dentro de este componente se encuentran las siguientes actividades y programas:

Programa de Pre – pensionados.
Día de Cumpleaños
Horarios Flexibles,
Teletrabajo
Uso de la Bicicleta,
Día del servidor público,

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

De conformidad con el Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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 en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

 Calle 51C Carrera 15B Barrio La Asunción.
Manizales, Colombia

 PBX: (606) 8841927

 www.loteriademanizales.com

 Línea de Atención al Cliente 018000423806

 emsa.loteriademanizales@gmail.com
loteriademanizales@une.net.co
notificacionesjudiciales@loteriademanizales.com



Manizales, Enero 26 de 2022

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Su objetivo principal consiste en valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito), mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias u obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Evaluación de Desempeño:

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.

Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación.

El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, que permitan identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

Acuerdos de Gestión:

Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas.

Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo funcionario que desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva.

Estos acuerdos tienen como propósito establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos de la Entidad, orientar la actuación hacia sus prioridades, incentivar mejoras en la eficiencia y eficacia, promover el aprendizaje organizacional, fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Retiro.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Por otra parte, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es



discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Dentro de las acciones a desarrollar en el proceso de retiro de los servidores públicos, deberá garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación.

PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO 2022

El Plan de Acción de Talento Humano es el resultado del autodiagnóstico realizado en la vigencia 2022 y la ficha Programática de Gestión, la cual tiene inmersa diversas líneas de acción.

5	6	7	8
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Caracterización del área de talento humano (inducción, reinducción)	Elaborar y aprobar el Plan Estratégico de Talento Humano para 2022, a fin de proveer y adelantar acciones necesarias para la mejor utilización de las potencialidades de los empleados	21/02/2022	30/11/2022
INTEGRIDAD : Adoptar, Divulgar, ajustar a la Corporación y realizar el plan de trabajo para implementación del Código de Integridad		21/02/2022	30/11/2022
Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de Empresa; conocer su			



Manizales, Enero 26 de 2022

<p>entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.</p>			
<p>Fortalecimiento y desarrollo del talento humano: Formular y hacer seguimiento a los planes asociados al crecimiento y desarrollo profesional de EMSA (Clima organizacional, Plan de bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Capacitación, Desarrollo de Competencias, Cultura Organizacional), Uso y apropiación de TIC, Gestión del Conocimiento.</p>	<p>Encuestas, Evaluación de las Encuestas, Tabulación y realización de Plan de Mejoramiento con acciones que se detienen a la mejora del clima organizacional</p>	<p>21/02/2022</p>	<p>30/11/2022</p>
<p>Elaborar Nomograma del proceso, actualizarlo permanentemente.</p>	<p>Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de talento humano</p>	<p>21/02/2022</p>	<p>30/11/2022</p>
<p>Diseñar, Actualizar y hacer seguimiento al Plan de Gestión Estratégico de Talento Humano. Actualizar y hacer seguimiento del plan estratégico de Talento Humano, con todos los componentes definidos y rutas determinadas por el MIPG.</p>	<p>Ejecución efectiva del Plan de Capacitación y del Plan de Bienestar del Empleado, Evaluación del Clima Organizacional, Implementación efectiva del Programa de Inducción y Reinducción.</p>	<p>21/02/2022</p>	<p>30/11/2022</p>
<p>Programar actividades de esparcimiento para todo el personal de EMSA - Lotería de Manizales</p>			



AMBIENTE Y CULTURA ORGANIZACIONAL : Formular y hacer seguimiento al plan para fortalecer el ambiente laboral y la cultura organizacional de EMSA - Lotería de Manizales, Dialogo social y rendición de cuenta			
DIRECCIONAMIENTO Y PLANEACION Y CARACTERIZACION : 1. Realizar el diagnóstico del talento humano en los componentes del PETH, referencia Matriz GETH. (Medición y seguimiento)	Seguimiento MATRIZ GETH	21/02/2022	30/11/2022

En la anterior tabla, se presenta un plan de acción con base en el diagnóstico realizado en el cual se señalan las alternativas de mejora a implementar en las variables que obtuvieron los puntajes más bajos. Adicionalmente se señala los plazos para llevar a cabo las acciones de mejora y realizar la evaluación de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>.
- Presidencia de la República. Decreto 1499 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. Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>.
- Presidencia de la República. Decreto 2226 de 2019 - Por el cual se establece la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones. Bogotá. Tomada de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103712>

Elaborado por

WILIAM ANDRÉS VASCO PINEDA