E.S.E. ISABU Instituto de Salud de Bucaramanga	GERENCIA	1000.115
		FECHA: 31 ENE 2022
	RESOLUCIÓN No. 0035	Página 1 de 1

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 para La ESE ISABU"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la ley 909 de 2004, se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Que de conformidad con lo señalado en el Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el Decreto 591 de 2018 dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se establece como dimensión principal la Gestión del Talento Humano.

Que la Circular Externa 100-024 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública recuerda a las entidades públicas la importancia de elaborar y publicar a 31 de enero de 2022 el Plan Estratégico de Talento Humano

Que el plan estratégico se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión del conocimiento y capacitación que permite un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Estratégico de Gestión Talento Humano para la E.S.E. ISABU correspondiente a la vigencia 2022, contenido en documento anexo titulado "Plan Estratégico de Gestión Talento Humano *–2022"*, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Los costos que se originen en la implementación del Plan Estratégico de Gestión Talento Humano establecido en la presente resolución, se cubrirán con los rubros aprobados en el presupuesto de la vigencia.

Dada en Bucaramanga a los, 31 ENE 2022

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

GERMAN JESÚS GÓMEZ LIZARAZO
Gerente E.S.E ISABU.

Elaboró: Mónica Junca González
Profesional Universitario - Talento Humano.

Revisó: Carlos Enrique Gómez Sanmiguel
Subgerente Administrativo

INTRODUCCIÓN

En el último periodo hemos vivido grandes cambio a raíz de la pandemia por el virus COVID-19, esto ha generado cambios en las personas, en la forma de desarrollar su trabajo, las modalidades de trabajo, la forma de enfrentar retos y situaciones. Dentro de nuestra institución hemos debido adaptarnos a estos cambios y reestructurar modelos y políticas institucionales con el ánimo de dar respuesta de manera oportuna a las necesidades y retos que se nos presentan.

Para enfrentar cambios de una manera positiva es necesario desarrollar una metodología previa que permita que los cambios se den de manera natural y que permanezcan a lo largo del tiempo.

Es por esto que la planeación estratégica del talento humano es tan importante para las empresas, puesto que son los colaboradores quienes hacen realidad el cumplimiento de las metas institucionales. Esta planeación se debe realizar teniendo en cuenta lo enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

A traves de este documento se desea dejar plasmado las estrategias con las cuales podamos generar un desarrollo de las personas en sus diferentes áreas, y que no solo busquen el cumplimiento de los objetivos institucionales sino el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores.

NORMATIVIDAD

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
DECRETO	2351	2014	Por la cual se regula la primas de servicios para los empleados públicos del nivel territorial
DECRETO	2418	2015	Por medio del cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial
DECRETO	1042	1978	Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968
DECRETO	3135	1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
LEY	995	2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
DECRETO	1045	1978	"Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional."
LEY	244	1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	2090	2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
RESOLUCIÓN	2655	2017	"Por la cual se imparten instrucciones relativas al apoyo administrativo que debe brindar el Ministerio de Salud y Protección Social para la entrada en operación de la entidad Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) - Adres".
DECRETO	303	2018	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.
DECRETO	1160	1947	"Por la cual se imparten instrucciones Sobre auxilio de cesantía".
DECRETO	1582	1998	"Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia"
LEY	1071	2006	"Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación".

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
DECRETO	404	2006	"Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".
RESOLUCIÓN	736	1905	Por la cual se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
CIRCULAR	38	2010	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas
CIRCULAR	2400	2002	Unifica la instrucciones para la vigilancia, control y administración del SGRP
DECRETO	919	1989	Por el cual se organiza el Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	1108	1994	Por el cual se sistematizan, coordinan, reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicoactivas
DECRETO	1507	2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.
DECRETO	1906	2015	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial
DECRETO	1707	2015	Por la cual se modifica el decreto 1072 de 2015, en lo referente al plazo para obtener el registro único de intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales
DECRETO	1028	2015	Por el cual se corrigen unos yerros del decreto 1072 de 2015, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6, 2.2.4.6.42 y 2.2.2.10.1 del título IV del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales
DECRETO	171	2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 de libro 2 del decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
DECRETO	1231	2016	Por la cual se adopta el documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
DECRETO	13	1967	"Por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la ley 73 de 1996
DECRETO	2100	1983	"Por el cual se reglamenta parcialmente el Título II de la Ley 09 de 1979 en cuanto a Potabilización"
DECRETO	2177	1989	"Todos los patronos públicos o privados están obligados a reincorporar a los trabajadores inválidos, en los cargos que desempeñaban antes de producirse la invalidez si recupera su capacidad de trabajo, en términos del Código Sustantivo del Trabajo"

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
DECRETO	120	2010	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo de alcohol
DECRETO	1477	2014	Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales
DECRETO	1072	2015	Reglamento Único del Sector Trabajo
DECRETO	2362	2015	Por el cual se adiciona el titulo 9 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, un capitulo 4 que establece la celebración del día del trabajo decente en Colombia
DECRETO	2509	2015	Por el cual se modifica el capítulo 9 titulo 4 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, referente al sistema de compensación monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales
DECRETO	1117	2016	Por la cual se modifican los artículos 2.2.4.10.2, 2.2.4.10.3 y 2.2.4.10.5 y se adicionan los artículos 2.2.4.10.8 y 2.2.4.10.9 del decreto 1072 de 2015 , referente en los requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de la intermediación de seguros en el ramo de los riesgos laborales
DECRETO	1376	2016	Por la cual se adiciona el capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del decreto 1072 de 2015, la sección 7 que reglamenta la financiación de practica laboral, judicatura y relación docencia servicio en el área de la salud para adquirir experiencia laboral
DECRETO	52	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del título 4 de la parte 2 de libro 2 del decreto 1072 de 2015 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
DECRETO	1273	2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el titulo 7 a la parte 2 del libro 3 del decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los Trabajadores Independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del decreto 1072 de 2015.
DECRETO	Artículos 350 - 351 - 352	1950	"Contenido del Reglamento de Higiene y Seguridad industrial, publicación, vigilancia y Sanciones"
DECRETO	Título IV	1950	"Reglamento de Trabajo y Mantenimiento del orden en el establecimiento"
DECRETO	Artículos 205 - 206	1950	"Criterios de Primeros Auxilios y Asistencia médica"
LEY	9	1979	"por la cual se establece un programa de medicina preventiva para garantizar la salud de los empleados"

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y el hostigamiento en el marco de las relaciones de trabajo
LEY	1562	2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
LEY	1523	2012	Adoptó la política nacional de gestión del riesgo de desastres y estableció el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
LEY	1565	2014	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial.
LEY	776	2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales
LEY	1566	2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.
LEY	962	2005	"por la cual se suprime la aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial por parte del Ministerio de Trabajo"
RESOLUCIÓN	2400	1979	"Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo"
RESOLUCIÓN	1016	1989	Organización, funcionamiento, y forma de los programas de salud ocupacional
RESOLUCIÓN	1075	1992	Por la cual se Reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. (Programa de Salud Ocupacional)
RESOLUCIÓN	4225	1992	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo.
RESOLUCIÓN	3715	1994	Por la cual se reglamentan actividades en materia de salud ocupacional: Campañas información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA Comentario: El art. 1º. Establece que los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.
RESOLUCIÓN	3941	1994	Se prohíbe la prueba de embarazo como requisito para laborar, excepto en tareas de alto riesgo
RESOLUCIÓN	453	2002	por la cual se aclara la Resolución número 000414 del 27 de agosto de 2002, en virtud de la cual se fijaron los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
RESOLUCIÓN	414	2002	Por la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia.
RESOLUCIÓN	2844	2007	Adopción Guías de Atención integral de Salud Ocupacional (GATISO)
RESOLUCIÓN	1956	2008	Por medio de la cual se adoptan medidas con relación al consumo de cigarrillo y tabaco y se imponen algunas obligaciones a empleadores, eps y arl entre otras entidades.
RESOLUCIÓN	181434	2012	Por la cual se adopta el reglamento de protección y seguridad radiológica
RESOLUCIÓN	652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
RESOLUCIÓN	1356	2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
RESOLUCIÓN	1409	2012	Por medio de la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caída en trabajo en alturas
RESOLUCIÓN	2346	2007	"Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y contenido de las historias clínicas ocupacionales"
RESOLUCIÓN	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
RESOLUCIÓN	14	2014	Por la cual se reglamenta la capacitación y entrenamiento para brigadas contraincendios industriales, comerciales y simulares en Colombia
RESOLUCIÓN	256	2014	Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las Brigadas Contraincendios de los sectores energéticos, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia
RESOLUCIÓN	1111	2017	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratistas
RESOLUCIÓN	312	2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
ACUERDO	7	2006	"Por la cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba".
ACUERDO	17	2008	"Por el cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba"

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
ACUERDO	565	1905	Expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil
CIRCULAR	3	2016	Reajuste de Pensiones para el año 2016
CIRCULAR	4	2003	Organización de las Historias Laborales
CIRCULAR			Expedidas por la Presidencia de la República, Comisión Nacional del Servicio Civil, Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Interior
CPC		1905	Artículos 126, 127 y 128.
DECRETO	303	1905	Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.
DECRETO	404	2006	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional
DECRETO	722	1973	Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969. Maternidad
DECRETO	760	2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones.
DECRETO	1042	1978	Por la cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de ministerio, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondiente a dichos empleos y se dictan disposiciones.
DECRETO	1045	1978	Por la cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
DECRETO	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
DECRETO	1160	1905	"Por la cual se imparten instrucciones Sobre auxilio de cesantía".
DECRETO	1227	2005	"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"
DECRETO	1336	2003	Por el cual se modifica el régimen de Prima Técnica para los empleados públicos del Estado.

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
DECRETO	1409	2008	Por el cual se reglamenta el artículo 18 de la Ley 909 de 2004.
DECRETO	1443	2014	"Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"
DECRETO	1567	1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
DECRETO	1582	1905	"Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia"
DECRETO	1624	1991	Por el cual se adiciona el Decreto 1016 de 1991 y se dictan otras disposiciones Prima Técnica
DECRETO	1647	1967	Por el cual se reglamentan los pagos a los servidores del estado.
DECRETO	1661	1991	Por la cual se modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales, y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	1737	2009	Por el cual se regulan aspectos del pago de la remuneración de los servidores públicos.
DECRETO	1978	1989	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988
DECRETO	2164	1991	Por la cual se reglamenta parcialmente el decreto-ley 1661 de 1991.
DECRETO	2177	2006	Por el cual se establecen modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
DECRETO	2245	2012	"Por el cual se reglamenta el inciso primero del parágrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003"
DECRETO	2351	1905	Por la cual se regula la primas de servicios para los empleados públicos del nivel territorial
DECRETO	2418	1905	Por medio del cual se regula la bonificación por servicios prestados para los empleados públicos del nivel territorial
DECRETO	2539	2012	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los decreto ley 770 y 785 de 2005"
DECRETO	2573	1991	Por el cual se reglamenta parcialmente el Artículo 6o. del Decreto-ley 1661 de junio 27 de 1991

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
DECRETO	2699	2012	Por el cual se compilan una disposición (Sic) en materia prestacional.
DECRETO	2709	1994	Por el cual se reglamenta el artículo 70 de la Ley 71 de 1988.
DECRETO	2772	2005	"Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones"
DECRETO	3118	1968	Por el cual se crea el Fondo Nacional de Ahorro, se establecen normas sobre auxilio de cesantía de empleados públicos y de trabajadores oficiales y se dictan otras disposiciones.
DECRETO	3135	1968	Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.
DECRETO	3148	1968	Por el cual se adiciona el Decreto 3135 de 1968.
DECRETO	3150	2005	Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional.
DECRETO	3655	2009	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 2271 de 2009.
DECRETO	3905	2009	Por la cual se reglamentan la ley 909 de 2004 y se dictan normas en materia de carrera administrativa
DECRETO	414	2016	Por el cual se modifica el Decreto 1338 de 2015 y se aclara su artículo 2°
DECRETO	648	2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
DECRETO	780	2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
DECRETO	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
DECRETO	2090	1905	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Guías, Manuales, Cartillas y Publicaciones			Departamento Administrativo de la Función Pública

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	87	1993	"Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones"
LEY	244	1905	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
LEY	549	1999	Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.
LEY	734	2002	"Por la cual se expide el Código Disciplinario único"
LEY	863	2003	Por la cual se establecen normas tributarias, aduaneras, fiscales y de control para estimular el crecimiento económico y el saneamiento de las finanzas públicas.
LEY	909	2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
LEY	995	1905	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
LEY	1071	1905	"Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación".
LEY	1164	2007	"Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud"
LEY	1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
LEY	1635	2013	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"
LEY	1635	2013	Por medio de la cual se establece la Licencia de Luto para los servidores públicos.
LEY	1712	2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
LEY	1780	2016	Por medio de la cual se Promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones
LEY	21	1982	Por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	69	1988	Por la cual se dictan disposiciones de protección a la madre adoptante empleada del sector público
LEY	70	1988	Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público.
LEY	71	1988	Por la cual se expiden normas sobre pensiones y se dictan otras disposiciones.
LEY	244	1995	Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones.
LEY	432	1998	Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.
LEY	443	1993	Por la cual se expiden normas de carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.
LEY	581	2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
LEY	734	2002	Por la cual se expide el Código Único Disciplinario.
LEY	872	2003	Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.
LEY	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
LEY	951	2005	Por la cual se crea el acta de informe de gestión
LEY	995	2005	Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.
LEY	1071	2006	Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación.
LEY	1821	2016	Por la cual se modifica la edad de retiro forzoso
LEY	1823	2016	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

TIPO DE NORMA	NUMERO	PUBLICACIÓN	DESCRIPCIÓN
LEY	1822	2016	Por la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia y se modifican los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo. y se dictan otras disposiciones
RESOLUCIÓN	671	2016	Por la cual se establecen las disciplinas académicas para los empleos de carrera administrativa de la planta global del Ministerio del Interior, que se encuentran en vacancia definitiva y que serán ofertadas dentro del proceso de selección que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de concurso de mérito.
RESOLUCIÓN	530	2016	Por la cual se adicionan unas funciones y requisitos al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales del Ministerio del Interior, adoptado por la Resolución 0322 de 2015.
RESOLUCIÓN	736	1905	Por la cual se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
RESOLUCIÓN	2655	1905	"Por la cual se imparten instrucciones relativas al apoyo administrativo que debe brindar el Ministerio de Salud y Protección Social para la entrada en operación de la entidad Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) - Adres".
LEY	549	1999	Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.
LEY	863	2003	Por la cual se establecen normas tributarias, aduaneras, fiscales y de control para estimular el crecimiento económico y el saneamiento de las finanzas públicas.
DECRETO	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
DECRETO	648	2017	Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
CIRCULAR	4	2003	Organización de las Historias Laborales
CIRCULAR	3	2016	Reajuste de Pensiones para el año 2016
CIRCULAR	65	2016	FORMARO ELECTRONICO INFORMACIÓN LABORAL - CETIL
DECRETO	726	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 pensiona les.

ALCANCE

El plan da inicio con la identificación de necesidades por medio de herramientas como evaluación de Furag, Autodiagnóstico MIPG, aplicación de formularios a los empleados con los cuales se detectaron necesidades de capacitación y bienestar laboral y evaluación de estándares de SST. Posterior a ello se da respuesta a través de los diferentes planes e intervenciones y se termina con el seguimiento y evaluación al cumplimiento de todo esto por medio los siguientes procesos: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, SST, bienestar, incentivos, desvinculación.

OBJETIVO GENERAL

Implementar políticas, estrategias y acciones correspondientes al área de talento humano con el fin de fortalecer el talento humano de la ESE ISABU contribuyendo con el crecimiento y desarrollo en sus ciclos laborales.

Objetivos Específicos

- Implementar acciones de previsión de empleos, el cual permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia.
- Promover acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Humana, de acuerdo a los lineamientos de Función Pública.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos y contratistas.
- Fomentar el desarrollo de habilidades en los colaboradores de la institución a través de actividades de formación integradas en el plan de capacitaciones.
- Facilitar y contribuir en la generación de espacios de esparcimiento que permitan integración entre los colaboradores y su familia.

PLANEACIÓN ESTRATEGICA DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Caracterización de los servidores:

Se cuenta con la información relacionada actualizada de: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los empleados de la ESE ISABU, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

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:

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
1	Gerente	Directivo	85	11
2	Subgerente	Directivo	90	7
1	Director técnico	Directivo	9	5
3	Director técnico	Directivo	9	4
1	Jefe oficina	Directivo	6	5
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7
1	Tesorero General	Profesional	201	11
1	Almacenista General	Profesional	215	11
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9
6	Enfermero	Profesional	243	8
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7
33	Médico General	Profesional	211	6
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1
48	Enfermero	Profesional	243	1
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1
14	Odontólogo	Profesional	214	1
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8
10	Conductor	Técnico	480	8
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7
304	**TOTAL DE CARGOS**			

DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE VINCULACIÓN

	PERIODO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	2	5	0	0	1	**8**
ASESOR	0	2	0	0	1	**3**
PROFESIONAL	0	2	19	113	19	**153**
TECNICO	0	0	0	17	1	**18**
ASISTENCIAL	0	0	17	90	15	**122**
TOTAL	**2**	**9**	**36**	**220**	**37**	**304**

DISTRIBUCIÓNDE LOS EMPLEOS

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
1	Gerente	Directivo	85	11	Gerencia	Gerencia
2	Subgerente	Directivo	90	7	Subgerente Administrativo	Subgerencia Administrativa
					Subgerente Científico	Subgerencia Científica
1	Director técnico	Directivo	9	5	Subgerencia Científica	Unidades Hospitalarias
3	Director técnico	Directivo	9	4	Subgerencia Científica	Zona
					Subgerencia Científica	Zona
					Subgerencia Científica	Zona
1	Jefe oficina	Directivo	6	5	Gestión y Control Interno	Gestión y Control Interno

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
3	Jefe oficina asesora	Asesor	115	7	Jefe Oficina Asesora Planeación	Oficina Planeación
					Jefe Oficina Asesora Calidad	Oficina Calidad
					Jefe Oficina Asesora Jurídica	Oficina Jurídica
1	Tesorero General	Profesional	201	11	Subgerencia Administrativa	Tesorería
1	Almacenista General	Profesional	215	11	Subgerencia Administrativa	Almacén
3	Profesional Especializado	Profesional	222	11	Jefe Oficina Asesora Planeación	Planeación
					Jefe Oficina Asesora Calidad	Calidad
					Jefe Oficina Asesora Planeación	Sistemas
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	11	Subgerencia Científica	Unidades Hospitalarias
1	Profesional Especializado	Profesional	222	10	Jefe Oficina Asesora Calidad	SIAU
1	Profesional Universitario	Profesional	219	10	Subgerencia Administrativa	Contabilidad
1	Profesional Especializado Área salud	Profesional	242	9	Subgerencia Científica	Subgerencia Científica
3	Profesional Especializado	Profesional	222	9	Almacén	Almacén
					Subgerencia Administrativa	Financiera
					Subgerencia Científica	Salud publica
6	Enfermero	Profesional	243	8	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
2	Médico General (5) horas	Profesional	211	7	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
33	Médico General	Profesional	211	6	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
2	Profesional Especializado	Profesional	222	5	Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa

No. Cargos	Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Dependencia	Ubicación
					Jefe Oficina Asesora Jurídica	Jurídica
1	Profesional Universitario	Profesional	219	5	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
18	Médico General (4) horas	Profesional	211	4	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
3	Profesional Universitario	Profesional	219	3	Gerencia	Gerencia
					Subgerencia Administrativa	Talento Humano
					Subgerencia Administrativa	Gestión documental
1	Profesional Universitario	Profesional	219	1	Talento Humano	Nomina
48	Enfermero	Profesional	243	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
13	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
14	Odontólogo	Profesional	214	1	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
1	Técnico Administrativo	Técnico	367	11	Gestión documental	Gestión documental
3	Técnico Administrativo	Técnico	367	8	Subgerencia Administrativa	Financiera
					Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa
					Subgerencia Administrativa	Subgerencia Administrativa - Mensajero
4	Técnico Área Salud	Técnico	323	8	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
10	Conductor	Técnico	480	8	Subgerencia Científica	Subgerencia Científica
25	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	11	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
97	Auxiliar área de la salud	Asistencial	412	7	Subgerencia Científica	Centros de Salud – Unidades Hospitalarias
304	**TOTAL CARGOS**					

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, se cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias

Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

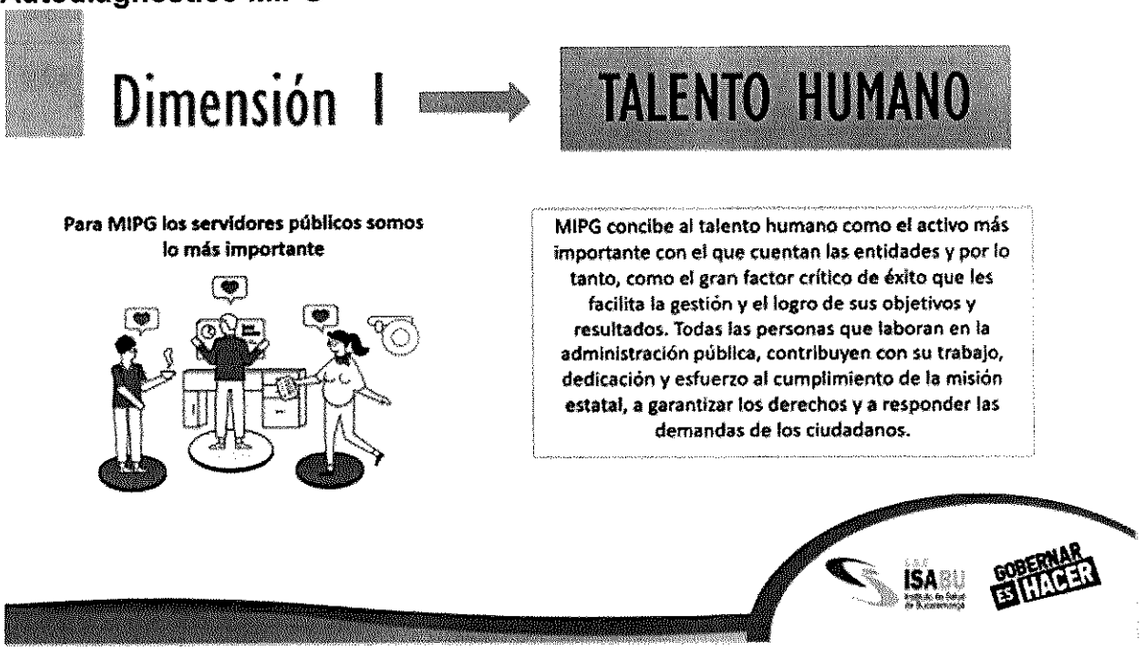
PROCESO PLANEACIÓN DE RECURSO HUMANO

Nuestra institución cuenta con una herramienta de información de personal que permite mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

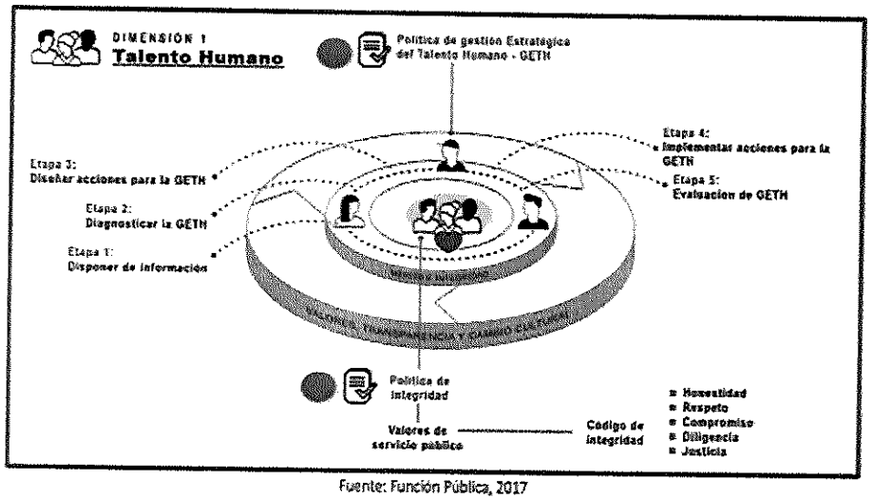
Adicional a la información del empleado se cuenta con información de los cargos, lo que permitir la administración de la planta de cargos, manteniendo actualizada la necesidad en cada uno de los procesos y la distribución de los mismos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

El área de talento humano junto con las demás dependencias realiza los traslados de personal en la misma dependencia o entre ellas, obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio, de los procesos o de las condiciones del colaborador.

Autodiagnóstico MIPG



Dimensión I



Fuente: Función Pública, 2017

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Propósito: permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Marco Normativo:

➢ Constitución Política de ➢ Colombia ➢ Ley 190 de 1995 ➢ Ley 489 de 1998 ➢ Ley 909 de 2004 ➢ Ley 1221 de 2008 ➢ Ley 1712 de 2014 ➢ Ley 1780 de 2016	➢ Ley 1940 de 2018 ➢ Ley 1960 de 2019 ➢ Decreto 1295 de 1994 ➢ Decreto 1567 de 1998 ➢ Decreto 1072 de 2015 ➢ Decreto 1083 de 2015 ➢ Decreto 171 de 2016 ➢ Decreto 815 de 2018	➢ Acuerdo CNSC - 6176 de ➢ 2018 ➢ Resolución 390 de 2017 ➢ Resolución 667 de 2018 ➢ Circular 100-10 Función ➢ Pública de 2014

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Productos Mínimos MIPG

TALENTO HUMANO	Productos Mínimos
	1. Caracterización de los servidores públicos
	2. Matriz GETH y plan de acción
	3. Plan Nacional de Formalización y Capacitación – Inducción – Reinducción.
	4. Sistema de estímulos
	5. Acuerdos de gestión
	6. Plan Anual de Vacantes
	7. Plan de Previsión de Recursos Humanos
	8. Plan Estratégico de Talento Humano
	9. Plan Institucional de Capacitación
	10. Plan de Incentivos Institucionales
	11. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
	12. Evaluación de Desempeño Acto Administrativo Acuerdo 6176 de 2018 CNSC
	13. SIGEP
	14. Caracterización de los empleos
	15. Manual de Funciones u Competencias Laborales – Actualizado
	16. Régimen laboral, prestacional y salarial

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Que Mide:

Nombre de índice	Cód.	Descripción
Gestión Estratégica del Talento Humano	**P01**	**Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de los objetivos institucionales y del Estado en general.**
Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I01	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de ubicar los servidores en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.
Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I02	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera; los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de procesos de selección meritocrática. Igualmente, de llevar a cabo procesos de inducción para contar con servidores competentes y con conocimiento de la entidad.
Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I03	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo en los servidores y el aporte a procurar la idoneidad del talento humano en la administración pública. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que estos se constituyen en el compromiso de los directivos de las entidades frente a los propósitos institucionales.
Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	I04	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral el talento humano próximo a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega de cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Que Mide:

POLÍTICA		2018 Vs 2019			RESULTADOS 2020		
		2018	2019	Estado	2020	Estado	Diferencia 2019 - 2020
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano	61,9	68,9	Mejoró	73,7	Mejoró	4,9

POLITICA	DESCRIPCION	2018 Vs 2019			Resultados 2020		
		2018	2019	Estado	2020	Estado	Diferencia 2019 - 2020
Gestion Estratégica del Talento Humano	D1:TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	62,7	71,0	Mejoró	79,9	Mejoró	8,9
	D2:TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	65,6	60,9	Desmejoró	68,4	Mejoró	7,5
	D3:TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	59,7	65,8	Mejoró	69,1	Mejoró	3,3
	D4:TALENTO HUMANO: Desarrollo, retroalimentación y retención del conocimiento generado por el talento humano	63,7	62,1	Desmejoró	65,6	Mejoró	3,5

Contenido Resultados Recomendaciones Autodiagnóstico

Una vez realizado el diagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano, se obtiene los siguientes resultados por Ruta:

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	82	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	74	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	74
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	73
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	81
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	78
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	87
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Para esta vigencia se hace necesario según los autodiagnósticos establecer estrategias que permitan principalmente responder a las siguientes necesidades:

- Mejoramiento de espacios físicos.
- Desarrollo de actitudes de liderazgo.
- Apropiación de valores.

Con lo anterior como base, se establecen las acciones a trabajar desde la gestión de talento humano, con el ánimo de contribuir al mejoramiento continuo de la institución y sus colaboradores, a través de las siguientes estrategias:

Estrategia de Vinculación.

Esta estrategia permite que la institución vincule dentro de sus colaboradores profesionales competentes, dado que se realiza evaluación de perfil y competencias para su selección, garantizando así los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales, garantizando la adecuada prestación de los servicios de salud.

La vinculación de nuestros colaboradores está basada en una planeación de la cual hace parte el Plan de Previsión de la ESE ISABU al cual se le hace seguimiento a su ejecución.

Estrategia de Desvinculación.

Por medio el plan de vacantes se realiza el seguimiento a las desvinculaciones del personal, con el objetivo de generar estadísticas del número de retiros, motivos, distribución según los cargos y niveles jerárquicos.

Adicional a esto se cuenta con un plan de acompañamiento al retiro por pensión, es decir el grupo de pre pensionados y se realiza un programa de desvinculación asistida.

Estrategia de desarrollo y permanencia.

Dentro del desarrollo de los colaboradores se ejecutan varias estrategias con diferentes enfoques que permitan atender las diferentes necesidades que se tienen como lo son espacios físicos, espacios y actividades de esparcimiento, crecimiento académico, conocimiento institucional entre otro, para dar respuesta a todo esto contamos con los siguientes planes:

Plan de Capacitación

La formación y el aprendizaje es de las estrategias más importantes para todo ser humano puesto que con la formación adecuada se puede simplificar nuestras tareas y optimizar recursos de tiempo, económicos y humanos. Para nosotros como institución el plan de capacitaciones es de vital importancia, puesto que nos permite la constante evolución y actualización en temas del ser, saber y hacer.

Como institucional anualmente se programa y ejecuta un plan de capacitaciones que dé respuesta a las necesidades detectadas tanto de los directos colaboradores como de los procesos.

A través de la articulación existente con el MIPG y el Plan Nacional de Capacitación, se tiene para esta vigencia unos ejes que permiten el crecimiento del servidor público, estos son:

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
Eje 2: Creación del valor público
Eje 3: Transformación digital
Eje 4: Probidad y ética de lo público.

Bajo estos lineamientos se basa el plan de capacitaciones de la ESE ISABU, respetando las necesidades propias de la institución.

Plan de Bienestar

Con el objeto de contribuir al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del ISABU con la apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

Para las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar, se trabajará con los siguientes programas:

- Educación no formal
- Programas recreativos, deportivos y conmemorativos
- Conmemoración de fechas especiales
- Programa de seguridad social integral
- Clima organizacional
- Programa de desvinculación asistida
- Incentivos - atención al usuario
- Espacio de Esparcimiento
- Programa Servimos

Plan de SST

Con el objetivo de alcanzar cada uno de los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo alineados al cumplimiento de los estándares mínimos del SGSST reglamentados por el Ministerio de Trabajo, se desarrolla un plan anual de actividades enfocadas en el cumplimiento de aspectos legales, así como en la identificación, intervención y control de los peligros y riesgos asociados a las labores desarrolladas en la institución, para ello se determinan las actividades específicas enfocadas principalmente en las siguientes líneas de acción:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de estándares Mínimos

Medicina del trabajo
Comités de SST de orden legal
Programas de gestión de riesgo Biológico, psicosocial, biomecánico.
Sistema de vigilancia epidemiológica de COVID-19
Verificación de implementación y aplicación de controles
Gestión de prevención y atención de emergencias
Gestión de entrega de elementos de protección personal.

Evaluación y seguimiento

A través del plan de acción MIPG, se realizará el seguimiento al plan estratégico de talento humano.

Elaboró: Mónica Tatiana Junca González
Profesional Universitario – Talento Humano

Revisó: Carlos Enrique Gómez Sanmiguel
Subgerente Administrativo