
 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 1 de 13</p>

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO – CARMEN EMILIA OSPINA
NEIVA - HUILA**

MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION – MIPG

DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AREA TALENTO HUMANO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 2 de 13</p>

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE DE LA DIMENSIÓN TH.....	4
3.	ASPECTOS MINIMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	5
4.	POLITICA DE INTEGRIDAD	11



COPIA CONTROLADA ESE CEO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D14	VIGENCIA: 09/02/2023	V1	PÁGINA 3 de 13

1. INTRODUCCIÓN

El modelo integrado de planeación y gestión 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.



COPIA CONTROLADA ESE CARMEN EMILIA OSPINA

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 4 de 13</p>	



2. ALCANCE DE LA DIMENSIÓN TH

La primera dimensión de MIPG-Talento Humano- cuyo propósito es ofrecerle a la Empresa Social del Estado - Carmen Emilia Ospina, las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (**Ingreso- Desarrollo-Retiro**) de acuerdo a las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, las normas que la rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desarrollo institucional.

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Integridad**

Con esta dimensión y la implementación de las políticas que la integran se logra cumplir el objetivo del MIPG” 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.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 5 de 13</p>

3. ASPECTOS MINIMOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: 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 las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización por la cual requieren el apoyo y compromiso de la alta dirección.

Para ello es útil que la entidad en este caso la Empresa Social del Estado – Carmen Emilia Ospina desarrollen las siguientes 5 etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una gestión estratégica de talento humano eficaz y efectiva.

1. Disponer de Información

Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano:



- Marco normativo, objetivo, misión, visión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros, información que se obtiene en el desarrollo de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación.
- Régimen Laboral
- Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 6 de 13</p>	

- Caracterización de los empleados: planta de personal, perfil de los empleos, manuales de funciones, naturaleza del empleo, vacantes entre otros.

2. Diagnosticar la Gestión Estratégica de Talento Humano

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Se utilizará una herramienta fundamental de la política; la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, cuando una entidad diligencie una mencionada matriz obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en algunos de los tres niveles de madurez de la GETH.

- **Básico Operativo:** 1er Nivel - implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir esos requisitos.
- **De Transformación:** 2do Nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- **De Consolidación:** 3er Nivel Significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, adicionalmente cuenta con buenas practicas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas y hacer parte de la cultura organizacional.

3. Elaborar El Plan De Acción

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se debe diseñar un plan de acción que le permita avanzar en la gestión estratégica de talento humano, para esta etapa se ha diseñado un instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “**Formato plan**



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 7 de 13</p>	

de Acción”, en este formato se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en el análisis de los resultados tome los correctivos del caso para priorizar las acciones de la gestión y desempeño de la entidad territorial, para lograr el mejoramiento continuo con base en el Plan de Acción Institucional.

4. Implementar El Plan De Acción

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del servidor público (Ingreso, desarrollo, retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar GETH, si, por ejemplo:

- **Para el Ingreso:** se implementarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, con personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- **Para El Desarrollo:** se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- **Para El Retiro:** la gestión estará dirigida a comprender las razones a tener en cuenta para la deserción del servidor público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro del personal calificado. La política de gestión estratégica del talento humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el plan de acción, con el fin de producir resultados eficaces para la GETH.



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 8 de 13</p>	

5. Ruta De La Felicidad

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor público es feliz en el trabajo tiende hacer más productivo que el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado con equilibrio en el trabajo y en su vida personal, con incentivos y con posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia del empleado.

Esta ruta se relaciona con algunas temáticas, una que se desarrollan y otras que son obligatorias de acuerdo con la capacidad de cada entidad: Seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención en salud, programa "entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, programa "servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

6. Ruta De Crecimiento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario o contar con el compromiso de las personas, para fortalecer el liderazgo, deben propiciar espacios desarrollo y crecimiento. Esta ruta se relaciona entre otras, con las siguientes temáticas algunas obligatorias y otras a desarrollar como: Capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 9 de 13</p>	

7. Ruta Del Servicio



Esta ruta se relaciona en otras, con las siguientes temáticas: Capacitación, Bienestar, Incentivos, Inducción y Reinducción, Cultura organizacional, Integridad, Rendición de cuentas, Evaluación del desempeño, Cambio cultural e integridad.

8. Ruta De Calidad

Lograr la calidad y buscar en las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. Esta ruta se relaciona con las siguientes temáticas: Evaluación del desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

9. Ruta Del Análisis De Datos



Un aspecto de gran relevancia para una GETH, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "disponer de información" acerca del talento humano, pues permite, aunando en la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento, bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso, esta ruta se relaciona entre otras temáticas: Planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 10 de 13</p>	

10. Evaluar La Gestión

El responsable del talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de plan de acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficiencia en las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión evaluara a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de MIPG; el FURAG, mediante este instrumento se evaluara entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avances en los niveles de madurez, como una mirada complementaria, de esta manera, estarán articulados los instrumentos de política: La matiz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato plan de acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, el FURAG como instrumento de evaluación de la eficiencia de la política.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 11 de 13</p>	

4. POLITICA DE INTEGRIDAD

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre preocupaciones del estado colombiano, en los últimos años han encontrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica.

Aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

Existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los resultados y transformación es esperada en sus servidores.

La transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y legitimidad del estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores. Es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.



La necesidad de contribuir una política de integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo fue crear el código de integridad, elaborado por la función pública y constituye una herramienta para ser implementadas por las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal, este código contempla los siguientes aspectos:

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D14</p>	<p>VIGENCIA: 09/02/2023</p>	<p>V1</p>	<p>PÁGINA 12 de 13</p>	

1. Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
2. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el código de integridad.
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
4. Promover que el contrato de los servidores con el código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
5. Adoptar y apropiar el código de integridad y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad, adicionar principios de acción (“lo que hago” y “lo que no hago”) a los cinco (5) valores establecidos en el código e incluir hasta dos valores adicionales.

Atributivos de la Calidad de la Dimensión

Los siguientes atributivos de calidad permitirán constatar que las entidades han logrado la consolidación de la presente dimensión:

Talento Humano:



- ✓ Vinculado mediante el mérito, que responde a perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- ✓ Gestionando de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión del direccionamiento estratégico y planeación.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f b y
ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO				
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-D14	VIGENCIA: 09/02/2023	V1	PÁGINA 13 de 13	

- ✓ Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura optima de la entidad.
- ✓ Conocer de las políticas institucionales, de direccionamiento estratégicos de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- ✓ Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- ✓ Comprometido a llevar acabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y excelencia.
- ✓ Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público.
- ✓ Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- ✓ Con altos índice de productividad y cumplimiento de resultados.
- ✓ Preparando física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación del ciclo laboral. Equipo Directivo
- ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.
- ✓ Que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones.
- ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

DOCUMENTO DE APOYO
DIMENSIÓN 1: TALENTO HUMANO



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

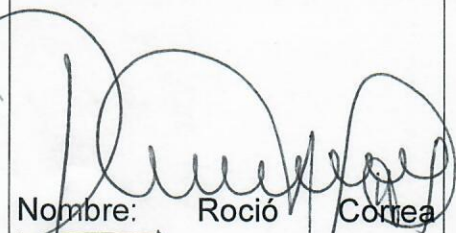
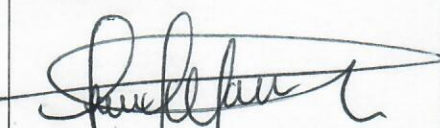
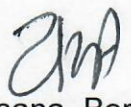

CODIGO: GTH-S1-D14

VIGENCIA: 09/02/2023

V1

PÁGINA 14 de 14


CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: Se elabora con el fin de obtener un documento de apoyo del código de integridad en ESE Carmen Emilia Ospina y así mismo lograr una mejora continua en el subproceso "Administración del personal".	09/02/2023
<p> Nombre: Roció Correa Lozada. Contratista área Talento Humano.</p> <p> Nombre: Evelyn Karolina García Polanco. Agremiada Asistir.</p> <p>Elaboró</p>	<p></p> <p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.</p> <p>Revisó</p>	<p></p> <p>Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente administrativo.</p> <p>Aprobó</p>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina