



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL  
ESTADO**

|                |                      |
|----------------|----------------------|
| <b>Código</b>  |                      |
| ESG460388      |                      |
| <b>Versión</b> | <b>Fecha Emisión</b> |
| Uno            | 23/09/2019           |
| Página 1 de 15 |                      |

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2023 -2026**

**ENERO 31 DE 2023**

**SISTEMA GESTION DE LA CALIDAD**

**SANATORIO AGUA DE DIOS ESE**



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL  
ESTADO**

|                |               |
|----------------|---------------|
| Código         |               |
| ESG460388      |               |
| Versión        | Fecha Emisión |
| Uno            | 23/09/2019    |
| Página 2 de 15 |               |

TABLA DE CONTENIDO

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | INTRODUCCION .....   | 3  |
| 2.   | MARCO NORMATIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO ..... | 4  |
| 2.1. | Planeación, ingreso, retiro .....  | 4  |
| 2.2. | Desarrollo .....   | 5  |
| 3.   | ALCANCE.....   | 6  |
| 4.   | OBJETIVO GENERAL.....  | 6  |
| 5.   | OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....  | 6  |
| 6.   | PLATAFORMA ESTRATEGICA .....   | 7  |
| 6.1. | Misión .....   | 7  |
| 6.2. | Visión .....   | 7  |
| 6.3. | Objetivos Estratégicos .....   | 7  |
| 6.4. | Valores Corporativos – Código de Integridad .....                        | 8  |
| 7.   | MAPA DE PROCESOS .....   | 8  |
| 8.   | DIAGNOSTICO .....  | 9  |
| 9.   | DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO .....      | 12 |
| 10.  | EVALUACION DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO. .... | 14 |

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL  
ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 3 de 15

## 1. INTRODUCCION

El Presente documento hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que le permitirá al Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. desarrollar un ejercicio de valoración de la Gestión del Talento Humano con el propósito de que logremos contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, mejorar o cambiar durante el periodo 2023 – 2026.

El Plan estratégico de Gestión del Talento Humano como proceso está ligado a la Gestión Estratégica de los demás procesos de la entidad, es por tal razón que trabaja de manera articulada y alineada con la estrategia para conseguir resultados coherentes y sostenibles.

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

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 con oportunidad y calidad.

Por lo anterior, el presente documento busca armonizar su formulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG.

Dicho modelo, contemplado en el Decreto 1499 de 2017, está concebido como el “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”.

Por su parte, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

Página 3 de 15

4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Para la formulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Normatividad vigente en temas de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
- Plataforma estratégica del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E recién actualizada mediante resolución No. 10.36.838 de 2019
- Medición de Clima Laboral, nivel de satisfacción y expectativas
- Diagnóstico necesidades en los diferentes planes institucionales del Talento humano.

## **2. MARCO NORMATIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano se divide en cuatro componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, por tal razón se agrupa la normatividad de acuerdo con dichos componentes:

### **2.1. Planeación, ingreso, retiro**

**Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y sus modificaciones.

**Ley 1960 de 2019:** Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

**Ley 489 de 1998:** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

**Circular 5 de 2016 de la CNSC:** Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL**  
**ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 5 de 15

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

**Decreto 484 de 2017:** Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**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.

**Decreto 612 de 2018:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## **2.2. Desarrollo**

**Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Acuerdo No. CNSC – 2018000006176 del 10 de octubre de 2018,** *Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*

**Ley 1562 de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

**Decreto 1072 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

**Decreto 171 de 2016:** Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Ley 1712 de 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.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

Página 5 de 15

Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

### **3. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E abarca al personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar.

### **4. OBJETIVO GENERAL**

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de Función Pública, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG.

### **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

Actualizar las herramientas requeridas para la administración del talento humano que contribuya al fortalecimiento institucional.

Alinear las necesidades del Recursos humano con las metas y objetivos institucionales, así como las aspiraciones personales y profesionales de los servidores

Promover una cultura organizacional de la calidad y la integridad.

### **6. RESPONSABLES**

- La Gerencia del Sanatorio, responsable de la aprobación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
- Líderes o responsables de procesos, administración de los riegos a través de la gestión de sus procesos para el cumplimiento de la política y las estrategias derivadas de la misma.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL  
ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 7 de 15

- Todos los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. para el cumplimiento del plan

## **7. PLATAFORMA ESTRATEGICA**

### **7.1. Misión**

El Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado, brinda servicios integrales en salud a los pacientes con enfermedad de Hansen, además presta servicios de baja y media complejidad a la población en general, contribuyendo al fortalecimiento técnico científico en salud mediante un talento humano comprometido con el mejoramiento continuo en la prestación de servicios, garantizando la calidad de vida de sus pacientes, igualmente aporta a la preservación de la memoria histórica del desarrollo de la enfermedad de Hansen en Colombia, mediante investigaciones y soporte documental.

### **7.2. Visión**

Para el 2022 seremos una entidad con estándares superiores de calidad en salud y reconocida a nivel nacional como ente referenciador en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen, gestionando el conocimiento científico, comprometidos con la humanización y calidad en la atención de servicios de salud pública con énfasis en los pacientes de los programas de Hansen y Tuberculosis.

### **7.3. Objetivos Estratégicos**

1. Consolidar el Sistema de Gestión en la entidad fortaleciendo el talento humano, el ambiente físico, la tecnología e información con énfasis en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud SOGCS, con el fin de garantizar una atención segura, humanizada, centrada en el usuario y su familia.
2. Fortalecer el programa Hansen brindando atención integral al paciente a través de la mejora del sistema de información, la vigilancia epidemiológica y contribuyendo al diagnóstico temprano de la enfermedad.
3. Gestionar los recursos financieros en forma eficiente, mediante una adecuada planificación y ejecución de los mismos, contribuyendo al cumplimiento de las metas y políticas financieras y económicas del gobierno nacional.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

- Fortalecer las actividades técnico científicas para la investigación y capacitación en enfermedades de Hansen y Tuberculosis, teniendo como base la memoria histórica del desarrollo de la enfermedad de Hansen en Colombia.

#### 7.4. Valores Corporativos – Código de Integridad

**Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, Y siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, raza, credo, orientación sexual, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas; j mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

**Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Empatía:** Reconozco que laboro con personas. y por las personas, entiendo que hay circunstancias que explican sus actitudes y comportamientos y me pongo en el lugar del otro, para lograr comprender, ayudar, apoyar y motivar a los demás.

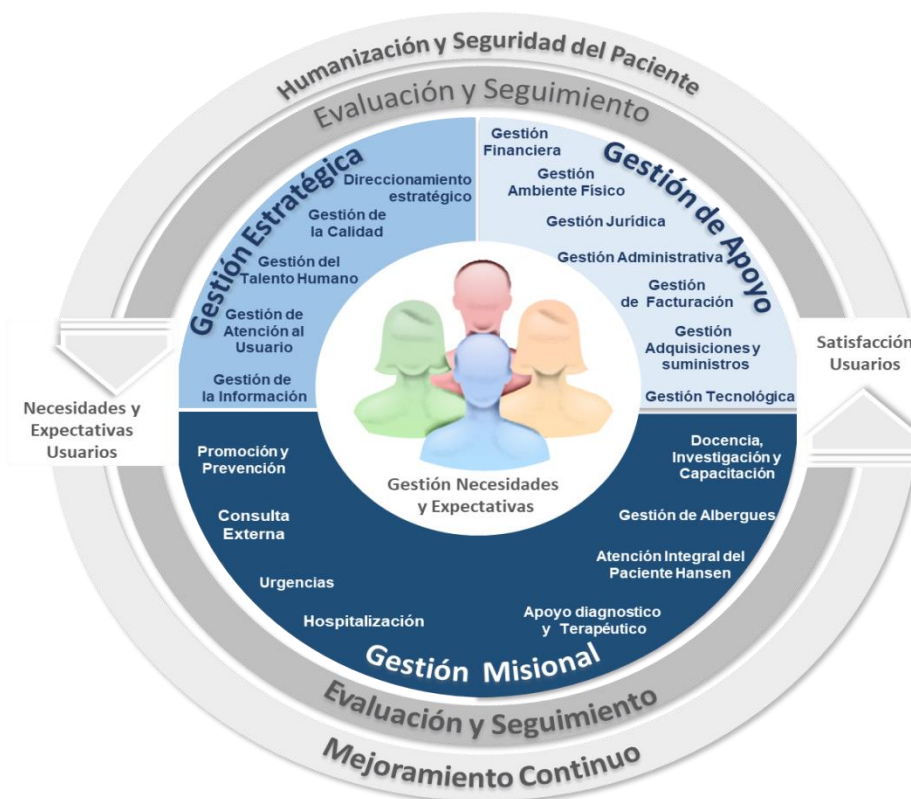
**Política para la Gestión de Integridad:** El Sanatorio de Agua de Dios ES:E manifiesta su clara disposición a autorregularse para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes. El Código de Integridad - Valores del Servicio Público y el Código de buen gobierno, orientándose hacia una Gestión integral con valores éticos frente a todos sus grupos de valor y demás partes interesadas.

## 8. MAPA DE PROCESOS

*“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”*



El Mapa de Procesos institucional de acuerdo con los atributos de calidad contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los estándares establecidos en el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario. Está conformado por macroprocesos y procesos, como marco de referencia para la definición de las caracterizaciones, procedimientos, indicadores, manuales, guías, protocolos, mapas de riesgos, entre otros, documentación que soporta la operación del Sistema de Gestión.



Mapa de Procesos institucional Aprobado mediante **resolución número 10.36.838 DE 2019**

## 9. DIAGNOSTICO

Se cuenta con los insumos necesarios para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, según los diagnósticos realizados, contenidos en los registros de archivos de la oficina de Talento Humano.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

## Resultados desempeño institucional Sanatorio de Agua de Dios vigencia 2022

Se realizó autodiagnóstico en el año 2022 usando la herramienta del DAFP dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación



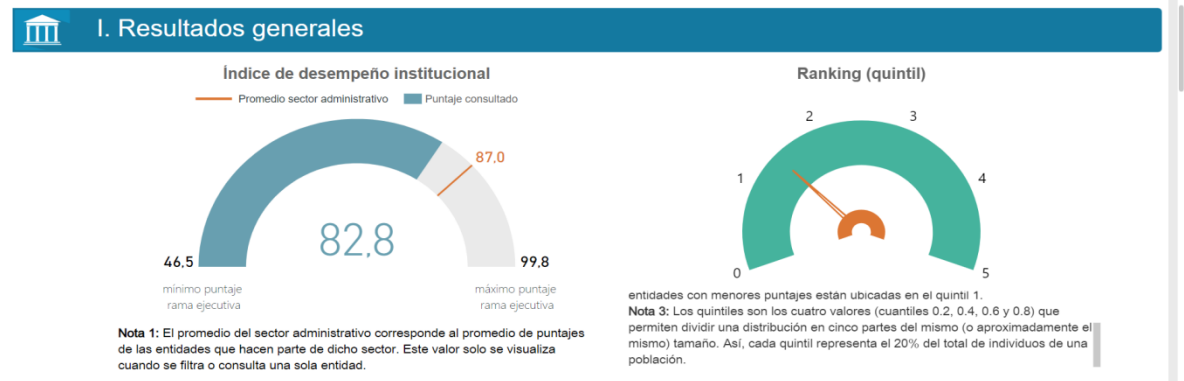
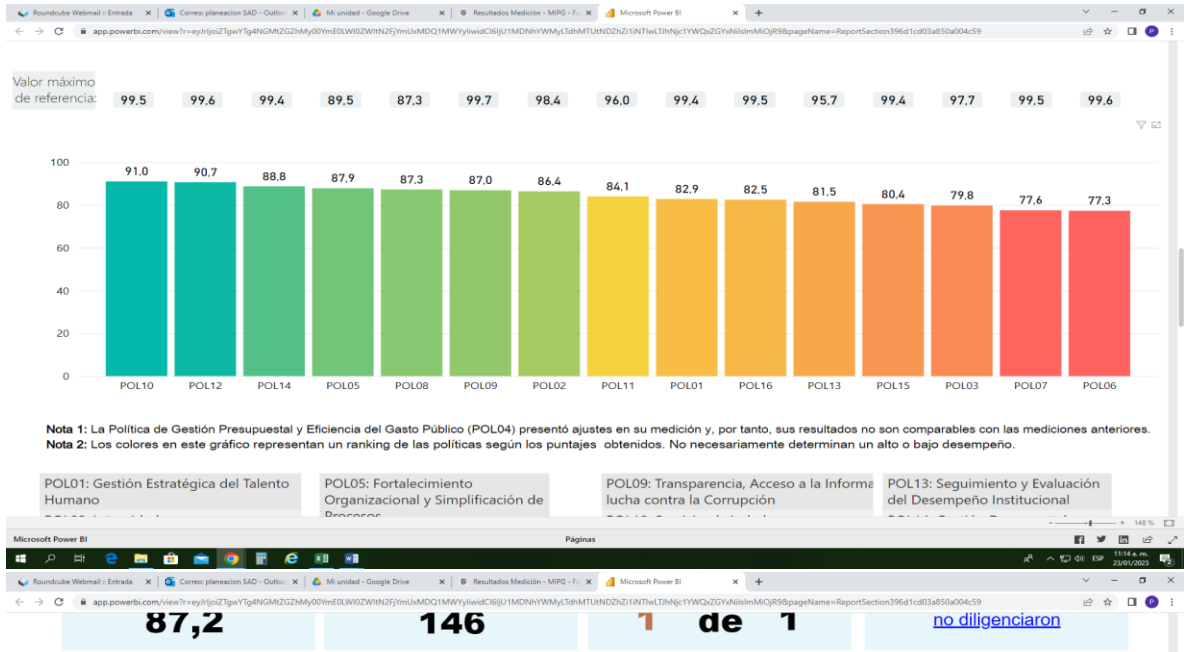
**“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”**



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

|                 |               |
|-----------------|---------------|
| Código          |               |
| ESG460388       |               |
| Versión         | Fecha Emisión |
| Uno             | 23/09/2019    |
| Página 11 de 15 |               |



### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

*“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”*



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO  
GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL  
ESTADO**

**Código**

ESG460388

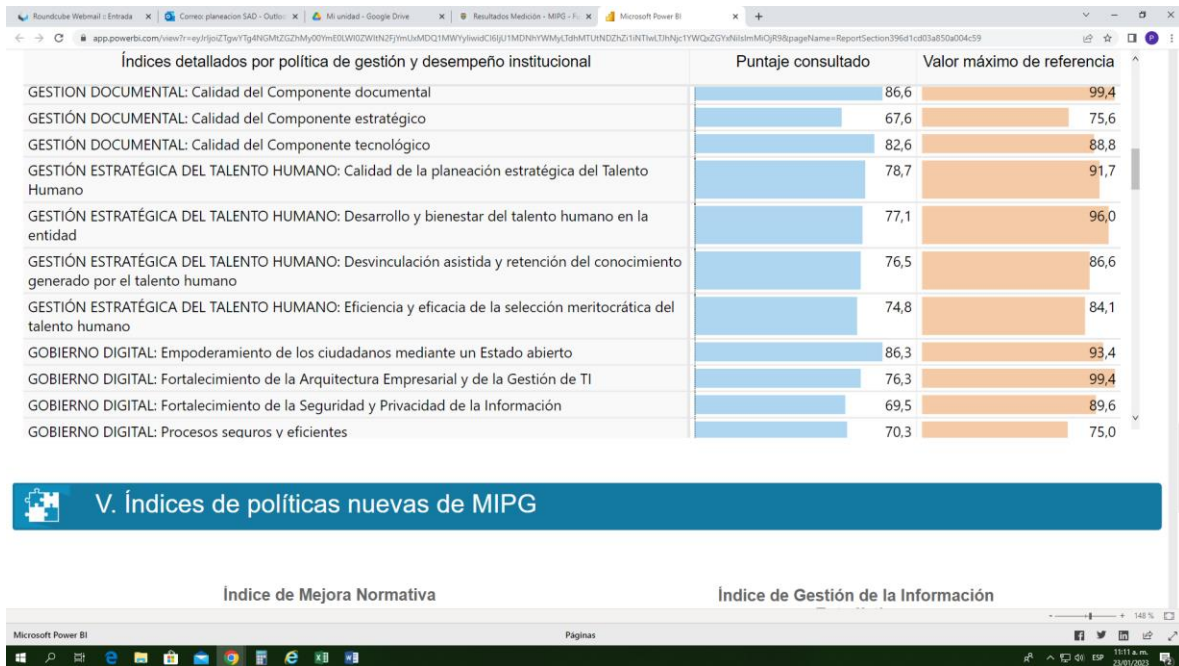
**Versión**

Uno

**Fecha Emisión**

23/09/2019

Página 12 de 15



### **Diagnostico actividades de bienestar social**

El diagnostico se encuentra inmerso en el plan de incentivos y bienestar.

### **Diagnostico actividades de capacitación**

El diagnostico se encuentra inmerso en el plan institucional de capacitación.

## **10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

De acuerdo con el artículo 15 de la ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Código: DE-GF-01 Proceso: Gestión del Talento Humano Versión: 1 10 de 15 finalidades básicas que orientan las políticas

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”

A partir de los Decretos 1607 de 1989, 2666 de 1999, 1433 de 2003, 2721 de 2005, 2132 de 2006 y 1121 de 2006 que han modificado la planta de personal en los últimos años, el Plan Estratégico de Gestión del talento humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro y su implementación se realiza a través de estrategias planteadas a través de los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

El presente Plan también contempla el cumplimiento de actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG tales como:

- ✓ El monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación.
- ✓ La valoración del clima organizacional será ejecutada de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación a través del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.
- ✓ Cumplimiento Ley 2214 DE 2022(junio 22) “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”
- ✓ La entidad realizara actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional lo cual se desarrollara a través del programa de Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ La viabilidad de implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan
- ✓ Realizar y evaluar actividades de Creación de Valor Público en el Plan de Capacitación.

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***

- ✓ Divulgar e implementar el programa de Bilingüismo en la entidad.
- ✓
- ✓ Incluir actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos
- ✓ Incluir actividades de promoción de programas de vivienda en el plan de bienestar e incentivos.
- ✓ Realizar actividades relacionadas con cambio organizacional y la cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos.

## 11. EVALUACION DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

Se evaluará anualmente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance en la implementación del Plan con especial énfasis en los siguientes temas:

Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad: Implementación de la normatividad vigente sobre discapacidad

Evaluar e implementar y evaluar las acciones en relación al tema de Gestión del Conocimiento y la Innovación a través del Plan de Capacitación.

## 12. APROBACIÓN

| ELABORO  | REVISO                        | APROBO                      | VoBo SG   |
|--|-------------------------------|-----------------------------|---|
| FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador GIT Talento Humano | COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO | ANA MILENA MONTES CRUZ      | EDGAR ANGELICO GAMBOA MUR – Coordinador GIT Planeación, |
| FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)                              | FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)   | FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA) | FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA)                             |
| 27/01/2023   | 31/01/2023                    | 31/01/2023                  | 31/01/2023  |

## 13. CONTROL DE CAMBIOS

| ASPECTO DE MODIFICACION | DETALLE DE LOS CAMBIOS                                     | RESPONSABLE                               | FECHA DE CAMBIO (DD/MM/AAA) | VERSION |
|-------------------------|--|---|-----------------------------|---------|
| Actualización del Plan  | Se actualiza el Plan Institucional de Capacitaciones, como | FREDY YAMID DIAZ TRIANA – Coordinador GIT | 27/01/2023                  | CUATRO  |

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**  
**GESTIÓN ESTRATEGICA – GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**  
**SANATORIO DE AGUA DE DIOS EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

Código

ESG460388

Versión

Fecha Emisión

Uno

23/09/2019

Página 15 de 15

|  |                                   |                |  |  |
|--|-----------------------------------|----------------|--|--|
|  | lo dispone el Decreto 612 de 2018 | Talento Humano |  |  |
|--|-----------------------------------|----------------|--|--|

***“Actuando por el bienestar de nuestros usuarios y sus familias”***