

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DAMARY RUEDA SÁNCHEZ
Profesional Especializado Unidad Funcional Talento
Humano

ENERO 2019

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Universitario de Santander, en su misión contempla la prestación de Servicios de Salud Integrales de mediana y alta complejidad en las modalidades ambulatoria e internación, brindando atención humanizada, segura y eficiente con tecnología adecuada, basada en criterios éticos, científicos con talento humano calificado; fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación e innovación, enmarcados en valores de honestidad, responsabilidad y respeto, para satisfacer las necesidades del usuario, la familia y su entorno.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan estratégico del talento humano, orientado a optimizar los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la Institución.

En este sentido, se elaboró el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, como un instrumento de planeación que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación del programa de Bienestar Laboral e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, y el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo; dirigidos a mejorar la calidad de vida, desarrollar competencias, mejorar la salud laboral, prevenir riesgos laborales y lograr una eficiente utilización y aprovechamiento de los recursos humanos en función de los objetivos institucionales y de las necesidades de desarrollo, crecimiento y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la ESE Hospital Universitario de Santander.

El presente documento incluye el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el programa de Bienestar Laboral e Incentivos y el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.

1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la ESE HUS, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”
- Ley 872 de 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".
- Decreto 1746 de 2003. “Por el cual se determinan los objetivos y estructura orgánica del ESE Hospital Universitario de Santander y se dictan otras disposiciones”
- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Decreto 2539 de 2005. “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 Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 4827 de 2008. “Por el cual se modifica la estructura del ESE Hospital Universitario de Santander”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”.

- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Resolución 1158 de 2015. “Por la cual se modifica y adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del ESE Hospital Universitario de Santander”
- Resolución 1183 de 2015. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1158 de 2015”.
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "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"
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la 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”

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de nuestro talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar e implementar un plan de formación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, de forma que se incremente el nivel de confianza de los usuarios.
- Promover la cultura de autogestión, autocontrol y autoevaluación en busca de mejores prácticas de gestión pública.

- Simplificación de procesos y procedimientos en materia de administración de personal, a fin de hacer más eficiente la gestión.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER

3.1. MISIÓN

Somos la E.S.E. Hospital Universitario de Santander, institución que presta Servicios de Salud Integrales de mediana y alta complejidad en las modalidades ambulatoria e internación, brindando atención humanizada, segura y eficiente con tecnología adecuada, basada en criterios éticos, científicos con talento humano calificado; fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación e innovación, enmarcados en valores de honestidad, responsabilidad y respeto, para satisfacer las necesidades del usuario, la familia y su entorno..

3.2. VISIÓN

Para el año 2022 la ESE Hospital Universitario de Santander será la institución pública líder en la prestación de Servicios de Salud de mediana y alta complejidad reconocida por su calidad, excelencia, competitividad, sostenibilidad financiera y formación del talento humano en salud, actuando con responsabilidad social, generando conocimiento e innovación, comprometidos con el medio ambiente y el mejoramiento continuo del estado de la salud de la población.

4. VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD DEL A ESE HUS

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA
- RESPONSABILIDAD
- SOLIDARIDAD

5. Planta de personal en la ESE Hospital Universitario de Santander

Para el cumplimiento de sus funciones la ESE Hospital Universitario de Santander posee una planta conformada por 45 cargos, de los cuales 43 se encuentran provistos y 2 se encuentran vacantes. Ver tabla anexa: Organigrama.

PERSONAL ADMINISTRATIVO				
CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	OBSERVACION
NIVEL DIRECTIVO				
1	Gerente ESE HUS Social del Estado	085	02	Nombrado por periodo.
8	Subgerentes	090	01	
	Administrativo y Financiero			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios de Enfermería			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios Mujer y la Infancia			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios Ambulatorios y Apoyo Terapéutico			De Libre Nombramiento y Remoción
	Medicas			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios de Apoyo Diagnóstico			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios Quirúrgicos			De Libre Nombramiento y Remoción
	Servicios Alto Costo			De Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASESOR				
4	Jefe de Oficina Asesora	115	01	
	Jurídica			De Libre Nombramiento y Remoción
	Calidad			De Libre Nombramiento y Remoción
	Desarrollo Institucional			De Libre Nombramiento y Remoción
	Control Interno			Periodo Fijo

NIVEL PROFESIONAL				
CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	OBSERVACION
4	Profesional Especializado	222	03	
	Unidad Funcional Recursos Físicos y Servicios Básicos			Carrera Administrativa
	Unidad Funcional Recursos Financieros			Carrera Administrativa
	Unidad Funcional Apoyo tecnológico y de información			Carrera Administrativa
	Unidad Funcional Talento Humano			Carrera Administrativa
3	Profesional Universitario	219	02	
	Contador			Carrera Administrativa
	Costos			Carrera Administrativa

CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	OBSERVACION
	Interventoría administrativa			Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario área salud	237	06	Carrera Administrativa
	Interventoría Médica			
1	Profesional Universitario área salud	237	04	Carrera Administrativa
	Enfermería			
1	Profesional Universitario área salud	237	01	Carrera Administrativa
	Nutrición y Dietética			
12	Profesional Universitario	219	01	Carrera Administrativa
	Control Interno			Carrera Administrativa
	Control Interno			Carrera Administrativa
	Farmacia			Carrera Administrativa
	Mantenimiento			Carrera Administrativa
	Servicios Básicos			Carrera Administrativa
	Apoyo Tecnológico y de Información			Carrera Administrativa
	Estadística			Carrera Administrativa
	Presupuesto			Carrera Administrativa
	Facturación			Carrera Administrativa
	Cartera			Carrera Administrativa
	SIAU			Carrera Administrativa
	Control Interno Disciplinario	219	01	De Libre Nombramiento y Remoción
1	Almacenista General	215	01	De Libre Nombramiento y Remoción
1	Tesorero General	201	01	De Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL TECNICO				
	Técnico Área Salud			
1	Técnico (Soporte Red Informática)	314	01	Carrera Administrativa
38	TOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO			

PERSONAL ASISTENCIAL				
CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	OBSERVACION
NIVEL PROFESIONAL				
1	Profesional Especializado Área Salud	242	07	Carrera Administrativa
	Hemocentro			
1	Profesional Universitario área salud	237	05	Carrera Administrativa
	Laboratorio clínico			
5	Médicos Especialistas	213	08	Carrera Administrativa
	Cuidados Intensivos Adultos			Carrera Administrativa
	Cuidados Intensivos Pediátricas			Carrera Administrativa

CANTIDAD	CARGO	CODIGO	GRADO	OBSERVACION
	Cirujano Plástico			Carrera Administrativa
	Oncología			Carrera Administrativa
	Infectología			Carrera Administrativa
7	TOTAL PERSONAL ASISTENCIAL			
45	TOTAL PERSONAL DE PLANTA DE LA E.S.E HUS			

En la actualidad un 22.22% inscritos en el registro público de carrera administrativa y se evidencia la gran representación de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional 37.8%, 31.11% de libre nombramiento y remoción, y 4,4% nombrado por periodo, 4.47% vacantes como se observa en la tabla a continuación.

Libre Nombramiento y remoción	14
Por periodo	2
Provisional	18
Carrera Administrativa	9
TOTAL PROVISTOS	43
Vacantes	2
TOTAL CARGOS	45

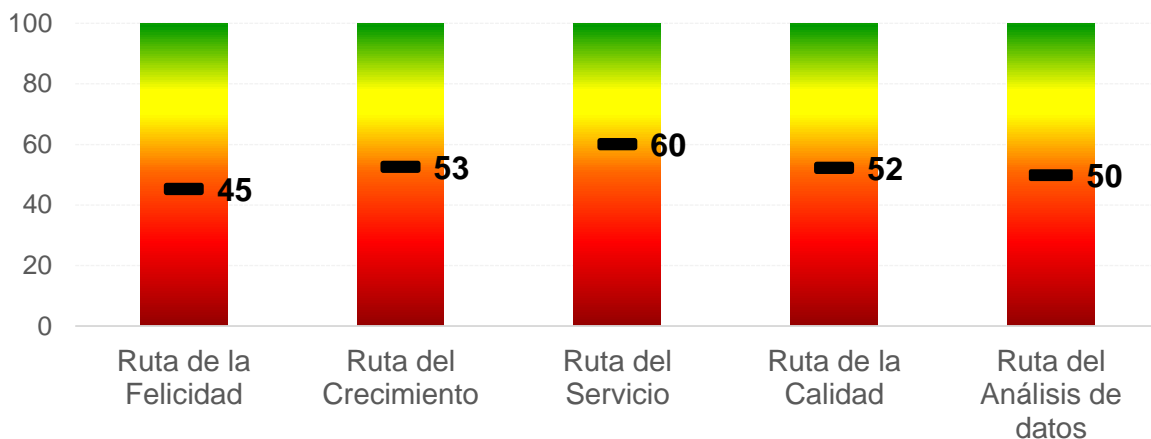
De la planta ocupada encontramos 22 mujeres que equivale al 51.16 y 21 hombres que equivale al 48.83%.

A los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander en materia de administración de personal, régimen salarial y prestacional, les aplican las disposiciones generales que regulan a los empleados públicos de la rama ejecutiva del orden territorial.

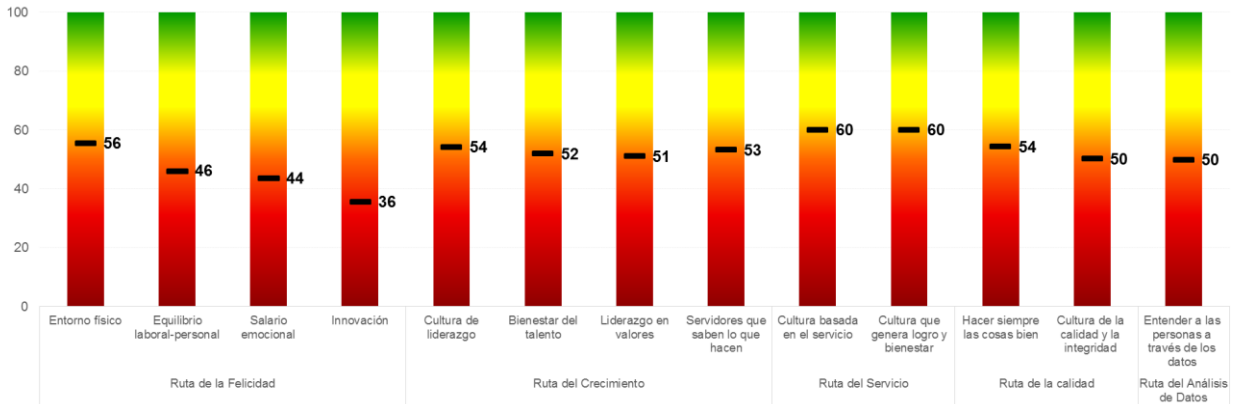
Para efecto de la evaluación del desempeño laboral, mediante Resolución N° 31 de 2018, ESE Hospital Universitario de Santander adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral diseñado por la CNSC. De igual forma, mediante Resolución N° 63 de 2018, conformó la comisión evaluadora para el desempeño laboral de los empleados de carrera, en periodo de prueba y en libre nombramiento y remoción y en materia de evaluación de la gestión de los gerentes públicos, mediante Resolución 66 de 2018, la ESE Hospital Universitario de Santander, adoptó la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos – Acuerdos de Gestión, desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico del macro proceso de Gestión de Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas de creación de valor en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.



En relación a las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la ruta de la felicidad, ruta de análisis de datos, ruta de calidad, ruta de crecimiento y ruta del servicio.



RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	45	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	56
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	46
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	44
		- Ruta para generar innovación con pasión	36
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	53	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	54
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	52
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	51
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	60	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	52	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	54
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	50
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	50	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	50

Matriz de gestión estratégica de talento humano.

Es de señalar, que las rutas a intervenir sirvieron de insumo para la identificación de las líneas del presente plan, se observa en al siguiente gráfica la desagregación de la Rutas de Creación de Valor.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano enmarcada en le MIPG, incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

– Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.

– Ruta del Crecimiento: liderando talento

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 contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: 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.

– Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

– Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado 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, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de cada entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

– Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

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, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de

vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

7. PLAN DE ACCIÓN MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en la ESE Hospital Universitario de Santander.

Este diagnóstico arrojó la ruta de la felicidad con el menor puntaje con 45 puntos y las subrutas escogidas para el plan de acción fueron: Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, Ruta para generar innovación con pasión, Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.

De estas subrutas se escogieron cinco actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación y de los recursos con los que cuenta la ESE HUS, para cumplirlas así:

Rutas de creación de Valor	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento
RUTA DE LA FELICIDAD:	Estrategia de Programa de Bienestar e Incentivos
La felicidad nos hace productivos	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.
Entorno físicos	Estrategia Plan Institucional de capacitación
Equilibrio de vida	Estrategia Plan Anual de Vacantes
Salario emocional	Estrategia Plan de previsión de talento Humano
Innovación con pasión	Estrategia Plan Institucional de capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO:	Estrategia código de integridad
Liderazgo en valores	
Servidores que saben lo que hacen	

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVO	ESTRATEGÍA	ACCIONES
			Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los ejecutores.
			Programa de incentivos a los mejores equipos de trabajo.
			Programa de incentivos a los mejores servidores públicos.

<u>Cultura y Clima Organizacional</u>	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.	Programa de Bienestar Incentivos Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Procesos de formación orientados a consolidar la capacidad de liderazgo. Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional. Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan al autocuidado
<u>Formación del Talento Humano</u>	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Plan Institucional de Capacitación	Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal. Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Programa de Bienestar Laboral e Incentivos
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de previsión de Talento Humano

ESTRATEGIAS

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Talento Humano, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”.

Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios del Instituto, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos de la ESE HUS.

El objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del Plan Estratégico de Recursos Humanos corresponde a: Obtener el compromiso del Talento Humano con el mejoramiento continuo y las atenciones seguras.

Las estrategias definidas son:

Mejorar la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas.

Implementar el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo el autocuidado, manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

Mejorar la felicidad en el trabajo a través de la implementación del plan de Bienestar Social e Incentivos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia.

SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO

SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área.

REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de

personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos: Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL y la evaluación de los gerentes públicos, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.

CRONOGRAMA

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019												
ACTIVIDAD	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Formulación del plan estratégico de recursos humanos												
Seguimiento Plan estratégico de talento humano												
Ejecución Plan de bienestar e incentivos.												
Ejecución Plan de previsión de recurso humano.												
Ejecución Plan institucional de capacitación PIC.												
Ejecución Plan anual de vacantes.												
Ejecución Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo												

ANEXO 1. ORGANIGRAMA

