

Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación:

27/01/2022

Páginas: 1 de 6

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2022



Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación: 27/01/2022

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Páginas: 2 de 6

INTRODUCCIÓN

En el marco del direccionamiento estratégico de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó y su Plan de Desarrollo 2020 – 2023, el equipo Directivo asigna al área de Gestión del Talento Humano cuatro (4) proyectos para el desarrollo de las iniciativas de gestión, a saber: Modelo de atención integral del servidor, Hacia un liderazgo corporativo, Mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización, y Transferencia del conocimiento para la gestión empresarial.

Orientando la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos y en concordancia con la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida; de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El gobierno nacional ha diseñado un sistema para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, por tal motivo, el área de Gestión del Talento Humano ha adoptado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de desarrollar un ejercicio de valoración en cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo (autodiagnóstico)

Con el propósito de contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, plan de acción y rutas de valor, y que deben ser incluidos en su planeación institucional para el año siguiente, tendientes a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de calidad y el servicio humanizado.

MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen las siguientes disposiciones, y además dentro del autodiagnóstico de MIPG se puede encontrar un amplio referente, de guías y normas técnicas, clasificados para cada uno de los componentes:

- Ley 100 del 23 de diciembre de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales
- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- 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".



Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación: 27/01/2022

Páginas: 3 de 6

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de Agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 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 1661 del 27 de junio de 1991, Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
- Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003 Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 2177 del 29 de junio de 2006
- La Ley 581 de 2000 Ley de cuotas, vinculación del 30% de la mujer en el nivel Directivo
- Decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación del 2% de personas en situación de discapacidad
- Decreto 2365 del 26 de diciembre de 2019 Primer Empleo para jóvenes.

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 públicos de la Institución, en el marco de las rutas de valor de MIPG, el mejoramiento continuo, la calidad de vida, las capacidades, conocimientos, competencias y la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación: 27/01/2022

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Páginas: 4 de 6

- Optimizar el rendimiento de los servidores públicos por medio del fortalecimiento de las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y re-inducción, acordes al Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Fomentar el desarrollo integral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar (bienestar), así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Establecer acciones de autoevaluación y monitoreo que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes de MIPG (programas) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando en el Plan Operativo Anual para la vigencia

PLANES Y PROGRAMAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Anexo: Plan anual de vacantes
- Anexo: Plan de provisión de recursos humanos
- Anexo: Programa de bienestar social e incentivos
- Anexo: Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo
- Anexo: Plan Institucional de Capacitación

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG

El Modelo de autoevaluación de MIPG es una tabla dinámica de Excel y contiene:

Componentes: se refiere a los 4 grandes temas que componen la política de talento humano: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro

Calificación: muestra la calificación para cada uno de los subcomponentes. Se calcula automáticamente.

Categoría: agrupaciones de temas claves de acuerdo con cada uno de los subcomponentes establecidos.

Calificación: muestra la calificación para cada una de las categorías. Se calcula automáticamente. Y se estableció una escala de 5 niveles semaforizados, así:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	



Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación: 27/01/2022

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Páginas: 5 de 6

Actividades de Gestión: actividades puntuales que están enmarcadas dentro de la Gestión del Talento Humano

Puntaje: es la casilla donde la entidad se autocalificará de acuerdo con los criterios establecidos, en una escala de 0 a 100

RESULTADOS DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR MIPG

En el siguiente cuadro se evidencia un resultado final del autodiagnóstico del 77.6% (AMARILLO) en todos sus componentes y rutas de valor; resultado que explica un avance moderado para la vigencia 2021 con la planeación y desarrollo de los proyectos estratégicos propiestos desde la perspectiva de aprendizaje e innovación en el Plan de Desarrollo.









RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

	RUTA	S DE CREACIÓN DE VALOR	
		- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	73
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	76
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
	76	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	72
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	75
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	77
RUTA DEL SERVICIO	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	77
Al servicio de los ciudadanos	75	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	73
RUTA DE LA CALIDAD	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	77
La cultura de hacer las cosas bien	76	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS 78		- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78
Conociendo el talento	. 0		

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MIPG – AUTODIAGNÒSTICO) 2022

El Plan de Acción 2022 del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (Anexo), es el resultado del autodiagnóstico de MIPG a diciembre 2021.



Código: DP-PN-05

Versión: 04

Fecha de aprobación:

27/01/2022

Páginas: 6 de 6

PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

modelo integrado de planeación y gestión NICIO						RUTAS RESULTADOS FILTRO RUTAS		
	FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO							
<u>Pasos</u>		_		_				
		Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	5	6	7	8		
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas		
	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Establecer mecanismos de evaluación períodica y oportuna del desempeño, en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias	Se adoptó el uso de la plataforma de EDL-APP en cumplimiento al acuerdo 617 para evaluación del desempeño del personal en planta de cargos y PP	Implementar un modelo de evaluación del desempeño para el personal en nombramiento provisional y otros. Además de solicitar a los sindicatos de la salud la evaluación a sus afiliados. Segundo semestre 2021	El Sindicato FAMYSALUD hizo la evalaución del desempeño al 90%; SINTRACOL está en su ejecución 30%. La implementación de la EDL para provisionales está pendiente		
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para la consolidación de un programa de atención integral del servidor público	Elaboración de un diagnóstico de las necesidades e intereses de los servidores alineadas con las metas institucionales	Elaboración de encuesta anual del perfil sociodemográfico, elaboración de encuesta inicial de bienestar e incentivos. Segundo semestre de 2021	En el primer semestre se elaboró nueva encuesta de perfil sociodemográfico al 100% de los servidores		
2		Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para la formación de líderes, escuelade liderazgo	Jornada de sensibilización a líderez para la conformación de la escuela de líderezgo institucional	Desarrollo de tres talleres vivenciales de sensibilización a líderes. Definir la institución que realizará la capacitación de escuela de líderes	Se inició el desarrollo del proyecto de formación a lídres. Se realizaron 3 jornadas, con la asistencia de 166 personas, en 18 horas		
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para el mejoramiento del clíma organizacional con énfasis en humanización	Realizar encuesta de clima organizacional articulado con la política de atención humanizada	Se realizarán 3 talleres reflexivos para el 100% del personal como inicio de creación de valor hacia una cultura basada en el servicio	Se realizó taller "la comunicación asertiva y la humanización"; en 14 jornadas, 32 horas de formación, con la asistencia de 221 servidores 63% población.		
	IR	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP	Generar constantemente el ingreso de las hojas de vida y gestión contractual en un 100% de los	Cumplir con el ingreso de las hojas de vida y/o gestion contractual de los	Se cumple al 100% del ingreso de la hoia de vida al SIGEP del personal en		
3			de servidores y contratistas (hojas de vida y declaraciones)	contratistas (nojas de la contratistas de la Entidad de igual	contratistas y servidores publicos de la entidad. (Cada vez que se presente la novedad).	Planta y Contratictos Pondiento		
4		filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que pactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Proveer vacantes definitivas temporalmente mediante encargos ó	El tiempo de cubrimiento de vacantes	El plan anual de vacantes presentado en enero de 2021 confirmó la	La actual Gerencia sugiere congelar el cubrimiento de los 6 cargos pendientes por la llegada de la		
5	De las variables encontrada	s, identifique aquellas en las que sería perimente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"	nombramientos provisionales eficientemente	definitivas se da en dos (2) ó menos meses	existencia de 20 vacantes, las cuales fueron reportadas a SIMO para la futura convocatoria	pandemia generada por la COVID-19, la cual puede ocasionar dificultades financieras		
6		alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de	Vincular el 2% de personas en situación de discapacidad; Vincular el	Incluir en la Planta de Cargos de la entidad mínimo dos (2) cargos para	Se hizo nombramiento de (1) una mujer en el cargo de Subdirectora		
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite appyo del DAFP		personas con discapacidad y dela Ley 581 de 2000 de participación de la mujer en los equipos Directivos, en la planta de empleos de la entidad	30% de mujeres en el equipo Directivo, en la Planta de Cargos de la Entidad	ser ocupados por personas en situación de discapacidad; y mínimo (1) un cargo en el nivel directivo que sea mujer. (Diciembre 2020)	Administrativa y Financiera; cumpliendo con el 50% de participación de la mujer		

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE MIPG

Resultado del autodiagnósitico inicial (vigencia 2021)

Seguimiento: Autoevaluación primer y segundo semestre 2022

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
04	27/01/2022	Actualización y ajuste general del plan según resultados de MIPG	Angélica Múnera Vasco PU Gestión del Talento Humano