PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2023

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: María Eugenia Soto Isaza	Aprobó: Juan Fernando Rivera Usuga
Fecha: 27/01/2023	Fecha: 27/01/2023	Fecha: 27/01/2023

INTRUDUCCIÓN

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 2023 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 mejorar la productividad.

Teniendo en cuenta que el gobierno nacional ha diseñado un sistema para guiar a los servidores públicos en el ejercicio de la gestión institucional, 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".

- 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

- 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 un documento en 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	

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 77.3% (AMARILLO) en todos sus componentes y rutas de valor; resultado que explica un avance moderado para la vigencia 2022 con la planeación y desarrollo de los proyectos estratégicos propuestos desde la perspectiva de aprendizaje e innovación en el Plan de Desarrollo.

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**	**75**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**72**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**75**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**76**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**77**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**75**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**78**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**71**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**74**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**77**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**74**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**76**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**71**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**75**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**77**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**74**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**78**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**78**

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MIPG – AUTODIAGNÒSTICO) 2023

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

mipg modelo integrado de planeación y gestión

INICIO | RUTAS FILTRO | RESULTADOS RUTAS

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de 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
2	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	Establecer mecanismos de evaluación periódica 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 carrera administrativa	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. Vigencia feb 2023 a enero 2024	El Sindicato FAMYSALUD hizo la evalaución del desempeño al 90%; SINTRACOL está en planeación. La implementación de la EDL para provisionales está pendiente
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro				
		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 informe y plan de mejora. Semestre 1	Se elaboró la encuesta del perfil sociodemografico; lo contestaron 250 personas. Acciones del plan de mejora Ej. Proyecto de vivienda municipal, asignados 25 cupos
		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	Se continúa con el plan de formación a líderes con el apoyo de COMFAMA Y COMFENALCO	Se implementará la evaluación de la estrategia y la eficacia. Taller 2	Se ejecutaron 2 talleres de formación con la asistencia de 42 líderes en 2 jornadas. Se implementó evaluación de la eficacia en el segundo
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se incluye en el Plan de Desarrollo un proyecto para el mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización	Realizar encuesta de clima laboral para todo el personal de la ESE	Se realizará plan de acción para la vigencia 2023. Programa de capacitación basada en la creación de cultura y valor público	Se realizaron 8 eventos de formación, participaron 160 personas. Se promueve el curso virtual de valor público desarrollado por 200 personas. Se elabora plan de acción del Clima Laboral
	IR	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP de servidores y contratistas (hojas de vida y declaraciones)	Generar constantemente el ingreso de las hojas de vida y gestión contractual en un 100% de los contratistas de la Entidad de igual forma las hojas de vida y vinculación en un 100% de los servidores	Cumplir con el ingreso de las hojas de vida y/o gestion contractual de los contratistas y servidores publicos de la entidad. (Cada vez que se presente la novedad).	Se cumple al 100% de la declaración de bienes y rentas. Pendiente la validación de las hojas de vida en el SIGEP II del personal en Planta.
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Proveer vacantes definitivas temporalmente mediante encargos ó nombramientos provisionales eficientemente	El tiempo de cubrimiento de vacantes definitivas se da en dos (2) ó menos meses	Contratar estudio técnico para la actualización organizacional, ampliación de la planta y la estructura orgánica, y creación de plantas temporales (2022)	Se finalizó el estudio técnico. Pendiente su socialización, aprobación de junta directiva e implementación
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcríbalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Cumplimiento del decreto 2011 de 2017 relacionado con la vinculación de 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	Vincular el 2% de personas en situación de discapacidad; Vincular el 30% de mujeres en el equipo Directivo, en la Planta de Cargos de la Entidad	Incluir en la Planta de Cargos de la entidad minimo dos (2) cargos para ser ocupados por personas en situación de discapacidad; y mínimo (1) un cargo en el nivel directivo que sea mujer. (Diciembre 2022)	Se hizo nombramiento de (1) una mujer en el cargo de Subdirectora Administrativa y Financiera; cumpliendo con el 50% de participación de la mujer. Pendiente discapacidad
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					

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

El seguimiento y evaluación se realiza por medio de la revisión del autodiagnóstico cada tres meses (marzo, junio, septiembre y diciembre de la vigencia)

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: María Eugenia Soto Isaza	Aprobó: Juan Fernando Rivera Usuga
Fecha: 27/01/2023	Fecha: 27/01/2023	Fecha: 27/01/2023