


# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

## 2018



ELABORO	REVISO	APROBO
Magaly Amparo Mantilla Vesga Profesional Universitario	Sonia Adame Manosalva Subgerente Administrativa y Financiera	Armando Adolfo Segura Evan Gerente

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-PL003</b>
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

## INTRODUCCIÓN

Conscientes de los cambios que busca el Estado en los modelos de gestión para las entidades públicas, acogemos esta nueva disposición en 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.


Así las cosas y en particular que trata el presente Plan se encuentra principalmente la dimensión de la Gestión del Talento Humano, donde se debe implementar toda la política que tenga alcance sobre los servidores públicos de la institución se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Se encontrarán unas actividades a desarrollar en las diferentes rutas de la felicidad, del crecimiento, del servicio, de la calidad y del análisis de los datos que a través del diagnóstico permite identificar las necesidades planteadas en el presente documento.

## 1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Acuerdo 10 de 27 de noviembre de 2015	Establece la planta de personal y el Manual de Funciones de la ESE	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
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	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el <b>Plan Institucional de Capacitación</b> – PIC, Programa de Bienestar y <b>Plan de Incentivos</b> )	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el <b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> ).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de	Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-PL003</b>
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

	la Rema Ejecutiva colombiana	
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG- SST)

## 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Función Pública inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a los funcionarios públicos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio


## 3. 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 la ESE HSOPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

## 4. 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, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

CODIGO: GTH-PL003	VERSION:001	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 11
-------------------	-------------	-------------------------------------	----------------

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-PL003</b>
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

## 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 5.1. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2017.

#### 5.1.1. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

#### 5.1.2. Caracterización de los empleos:


La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

<b>NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD</b>	
<b><u>NIVELES</u></b>	<b><u>PLANTA ESTRUCTURAL</u></b>
Directivo	3
Asesor	0
Profesional	13
Técnico	0
Asistencial	0
<b>Total</b>	<b>16</b>

Fuente: Unidad de Talento Humano corte a 28 de febrero de 2018

<b><u>NIVELES</u></b>	<b><u>N° DE CARGOS</u></b>	<b><u>MUJERES</u></b>	<b><u>% MUJERES</u></b>	<b><u>HOMBRES</u></b>	<b><u>% HOMBRES</u></b>	<b><u>VACANTES</u></b>	<b><u>% VACANTES</u></b>
Directivo	3	1	6%	2	12%	0	0
Asesor	0	0	0%	0	0%	0	0%

CODIGO: GTH-PL003	VERSION:001	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 11
-------------------	-------------	-------------------------------------	----------------

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>GTH-PL003</b>
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018		

Profesional	13	7	44%	1	0%	5	32%
Técnico	0	0	0%	0	0%	0	0
Asistencial	0	0	0%	0	6%	0	0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>	<b>3</b>	<b>18%</b>	<b>5</b>	<b>32%</b>

Fuente: Unidad de Talento Humano corte a 28 de febrero de 2018

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### 5.1.3. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2017.

#### 5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.

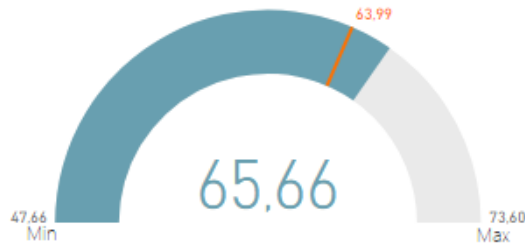
Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 57.51 sobre un total de 100, es decir se requieren acciones para adelantar en la gestión del Talento Humano de la ESE.

# Índices del Desempeño Institucional

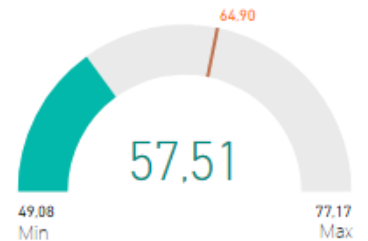
DIMENSIONES

E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

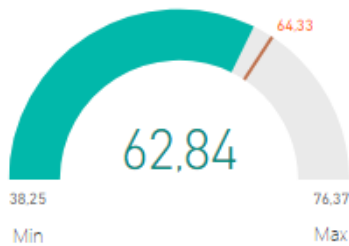
## Índice de Desempeño Institucional



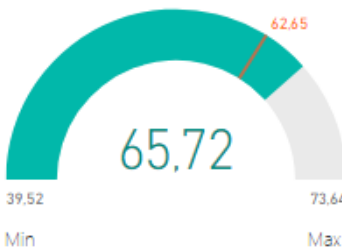
## D1: Talento Humano



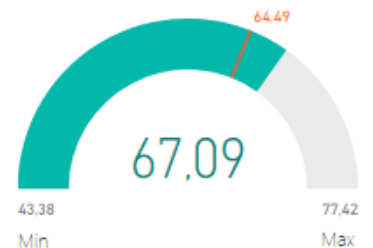
## D2: Direccionamiento Estratégico y Plan...



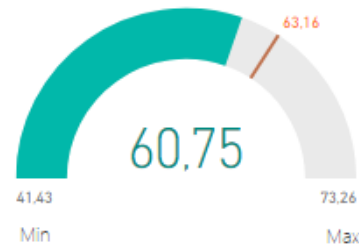
## D3: Gestión para Resultados con Valores



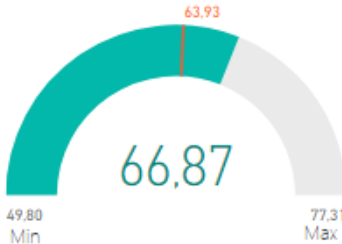
## D4: Evaluación de Resultados



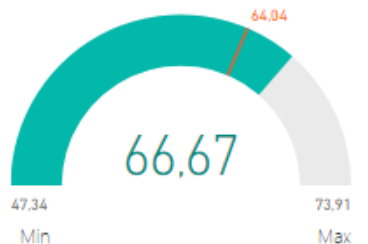
## D5: Información y Comunicación



## D6: Gestión del Conocimiento



## D7: Control Interno



Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta un comparativo de los diagnósticos años 2016-2017.

Matriz de GETH				
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2016	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2017	Variación	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>				
La felicidad nos hace productivos	ND	61	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Entornos físicos				
Equilibrio de vida				
Salario emocional				
Innovación con pasión				
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>				
Liderando talento	ND	66	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación Estrategia en el Procedimiento de Retiro.
Cultura del liderazgo				
Liderazgo en valores				
Servidores que saben lo que hacen				
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>				
Al servicio de los ciudadanos	ND	69	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Cultura que genera logro y bienestar				
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>				
La cultura de hacer las cosas bien	ND	63	-	Direccionamiento Estratégico y planeación institucional
Hacer siempre las cosas bien				
Cultura de la calidad y la integridad				
<b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b>				
Conocimiento el talento	ND	74	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Entendiendo personas a través del uso de los datos				

Fuente: Unidad de Talento Humano corte a 28 de febrero de 2018






**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

Versión: 001  
Fecha de Emisión:27/06/2018

**GTH-PL003**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>GTH-PL003</b>
	Versión: 001 Fecha de Emisión: 27/06/2018	

### 5.1.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es obtener información sobre algunas variables que permitan obtener los siguientes resultados:

Resultados Clima Laboral				
Instrumentos	2016	2017	Variación	
Variables asociadas a: Dirección Estratégica Liderazgo Organizacional Satisfacción Valores	<b>ND</b>	<b>71</b>	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación
Comunicación	<b>ND</b>	<b>75</b>	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación Estrategia en el Procedimiento de Retiro.
Condiciones de Trabajo	<b>ND</b>	<b>73</b>	-	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Unidad de Talento Humano corte a 28 de febrero de 2018

### 5.1.3.5. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalece y evaluará la gestión para 2018.

#### Índice de Talento Humano

Resultado: 57.51

POLITICA	INDICADOR	ENUNCIADO PREGUNTA	FALENCIA	ACCIONES
TALENTO HUMANO	Calidad de planeación estratégica del Talento Humano	El plan estratégico de talento humano de la entidad incluye los siguientes temas: capacitación, Bienestar, Incentivos, vacantes, Seguridad y salud en el trabajo, evaluación de las competencias, inducción re inducción, clima organizacional, actualización SIGEP, estrategia para la vinculación de grupos étnicos.	No se cuenta con un plan que involucre todos los factores de planeación.	Elaborar el plan estratégico que contemple todas las variables.
TALENTO HUMANO	Caracterización de los servidores	La entidad cuenta con la caracterización de todos los servidores y está en la capacidad de generar reportes de manera inmediata.	No cuenta con la caracterización de los servidores de la ESE.	Realizar la caracterización de los servidores públicos de la ESE.
TALENTO HUMANO	Inducción de servidores	La inducción de servidores de servidores de la entidad se realiza en que tiempo	No existe un registro sistemático que permita determinar que se realiza inducción a los servidores de la ESE.	Implementar el proceso de inducción y re inducción de la ESE.
TALENTO HUMANO	Implementación Código de integralidad	La entidad implementa estrategia para socializar y apropiar el código de integridad	No tener la estrategia para la implementación del código de integralidad de la ESE	Implementar el código de Integralidad de la ESE.

Fuente: Unidad de Talento Humano corte a 28 de febrero de 2018

## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

Para la creación de valor público, la Gestión del Talento Humano en la ESE HRMM, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad			
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Implementación del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la ESE HRMM(según el riesgo).	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo en sostenibilidad ambiental	D1	Gestion Ambiental	Servidores y contratistas
	Equilibrio de Vida	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (clima laboral-riesgo Psicosocial), según convenios.	D1	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Actualizar el Plan anual de vacantes	D1	Gestión Talento Humano	Vinculación servidores
	Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.				
	Salario Emocional	Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - Actividad física.	D2	SGSST	Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D1	Bienestar / SGSST	Servidores
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2, D3	Bienestar	Servidores
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	Servidores y contratistas
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC 2018.	D2	Gestión Talento Humano	Servidores
		Vincular estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenios	D2, D5	Pasantes	Pasantes

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad			
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de capacitaciones según los lineamiento establecidos	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Implementar el Sistema de Evaluación de las competencias del personal	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Promover de acuerdo a la evaluación planes de mejora individual	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
	Bienestar del Talento Humano	Implementar el proceso de inducción y reinducción	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Capacitar o fomentar entrenamiento en los puestos de trabajos	D1	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Promover actividad para el día del servidor público			
	Liderazgo en valores	Promover, socializar el código de integralidad	D2	Gestión Talento Humano	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la matriz de caracterización de los funcionarios públicos de la ESE.	D1	Gestión Talento Humano	Servidores
		Generar estrategias para brindar apoyo emocional para afrontar cambios por parte de las personas pensionadas o retiradas.	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los funcionarios que se retiran, para la transferencia del conocimiento de los funcionarios que continúan	D2	Gestión Talento Humano	Servidores

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad			
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el	Promocionar la rendición de cuentas del gerente	D4 D5	PLANEACION	Servidores

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad			
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina y lleva los registros estadísticos correspondientes	D1	Gestión del Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades que permitan a los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes y Rentas	D1	Gestión del Talento Humano	Servidores

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividad			
RUTA DE LA INFORMACION	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente a Talento Humano	D1	Gestión Talento Humano	servidores públicos
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	D1	Gestión Talento Humano	servidores públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	D1	Gestión Talento Humano	servidores públicos
		Expedición de certificados laborales a cada servidor	D2	Gestión Talento Humano	Servidores y contratistas
		Consolidar las estadísticas de la información de Gestión Estratégica de Talento Humano	D4	Gestión Talento Humano	servidores públicos

## 6.1. Estrategias de Talento Humano 2018.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área de Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores públicos para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

### 6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el GGH velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Para los cargos de planta no aplica concurso de méritos dado que son cargos de libre nombramiento y remoción.

### 6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Bienestar y la Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2018 a través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ▯ Estilo de vida.
- ▯ Puesto de trabajo.
- ▯ Salud física.
- ▯ Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

**Pasantes:** El Área de Talento Humano desarrollara el programa de pasantías en la Entidad; para lo cual se incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

**Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y



siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

### **6.1.3. Plan de Incentivos.**

Reconocer a los mejores servidores de libre nombramiento de acuerdo a la resolución 018 del 01 de Febrero de 2018 de acuerdo al Plan establecido para la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio

### **6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.**

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Regional del Magdalena Medio, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la ESE HRMM y consolidadas por el Área de Talento Humano, los resultados de la evaluación de las competencias laboral para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

### **6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.**

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 3.5, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones de las competencias. (Las Rutas en las que interviene la evaluación de las competencias, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación de las competencias alineado con el código de integridad que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

### **6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.**

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores públicos, se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor,; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento o descuentos que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

### **6.1.7. Estrategia de Gestión de la información**

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de

información y los tiempos de respuesta para seguir contribuyendo a la toma de decisiones y a la mejora continua.

#### **6.1.7.1. Expedición de certificaciones laborales**

Entregar para el trámite oportuno y eficiente, los diferentes certificados generados en el Área de Gestión de Talento Humano de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio.

#### **6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.**

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Grupo de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

#### **6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.**

Consolidar la programación de vacaciones que permita prever diferentes situaciones administrativas que afectan a los servidores públicos de la ESE contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

#### **6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

El Grupo de Gestión Humana, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos para la Gestión del Conocimiento, para tal fin.

### **7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Análisis de Datos Conociendo el Talento.
- b. Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
  - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.
  - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
  - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos
- c. De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR (INCLUIR PLAZO DE LA IMPLEMENTACIÓN)
Diseñar la planeación estratégica del Talento Humano	Elaborar el Plan de Capacitaciones Elaborar el Plan de Incentivos Elaborar el plan de Vacantes Elaborar de Previsión de Recurso Humano	01-02-2018- 30-04-2018
Medición del clima organizacional	Aplicar encuesta y procesamiento de los datos registrados	01-06-2018- 15-07 -2018

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2018.

## 8. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

### a. Matriz de seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por el área de Talento Humano, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como

cuantitativamente.

### **b. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).**

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

## **9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

Como soporte de la planeación, el área de Talento Humano, adelantaran las acciones para implementar el Código de integralidad para los servidores públicos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio.

## **10. PLANEACIÓN 2018.**

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del área de Talento Humano de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

## PLAN DE ACCION ANUAL 2018

PLAN DE ACCION ANUAL 2018												
Articulación		Información de producto	Información Hito			Información de Actividades						
Dimensiones de MIGP	Objetivo Institucional	Nombre Producto	Nombre Hito	Fecha Inicio	Fecha Fin	Actividades	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable			
Gestion del Talento Humano	Fortalecimiento de la gestión del Talento Humano de la ESE centrada en la atención a los usuarios	Plan estrategico del Talento Humano implementado de acuerdo con alineació al Modelo Integrado de Planeacion (MIPG)	Plan Estrategico del Talento Humano consolidado y documentado	02/01/01/18	30/06/2018	Elaborar autodiagnóstico de la gestión del Talento	02-01-2018	28-02-2018	Area de Talento Humano			
						Consolidar y publicar el Plan Estrategico del Talento Humano	01/05/2018	31/05/2018	Area de Talento Humano			
						Definir la ejecución de los planes de capacitaciones, seguridad y salud en el trabajo, y el plan de vacantes.	01/06/2018	30/06/2018	Area de Talento Humano			
						Plan Estrategico del Talento Humano divulgado	01/07/2018	31/12/2018	Presentar en Comité de gerencia el Plan institucional	01/07/2018	15/07/2018	Area de Talento Humano
									Divulgar el Plan Estrategico de Talento Humano	15/07/2018	31/07/2018	Area de Talento Humano
						Plan estrategico del Talento Humano implementado	01/07/2018	31/12/2018	Desarrollar actividades del Plan estrategico del Talento Humano	01/08/2018	31/08/2018	Area de Talento Humano
									Efectuar seguimiento y evaluación a la ejecución de las actividades del plan Estrategico.	15/12/2018	31/12/2018	Control Interno