

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



DIMENSION DEL MIPG: Talento Humano

2019 - 2020



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Atlántico
para la
Gente

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo General	
2.2 Objetivos Específicos	
3. Marco Normativo	7
4. Orientaciones Estratégicas del Área de Talento Humano	9
5. Planta de Personal Actual	10
6. Recursos requeridos	11
7. Sistemas de Información	11
8. Riesgos	12
9. Caracterización del Talento Humano	12
10. Acuerdos Sindicales	13
11. Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales	13
12. Matriz Estratégica de Talento Humano	13
13. Rutas de Creación de Valor	14
14. Necesidades de Capacitación	16



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Atlántico
para la
Gente

15.Necesidades de Bienestar	16
16.Alcance	16
17.Política de Talento Humano	16
18.Misión de Talento Humano	16
19.Visión de Talento Humano	16
20.Objetivos de Talento Humano	17
20.1 Objetivo General	
20.2 Objetivo Especifico	
21.Estrategias	18
22.Prioridades Identificadas en el Diagnóstico	19
23.Plan de Previsión de Recursos Humanos	20
24.Plan Anual de Vacantes	20
25.Plan de Bienestar e Incentivos	21
26.Plan de Formación y Capacitación	22
26.1 Programa de Inducción y Reinducción	
27.Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo	24
28. Evaluación del Desempeño Laboral	24
29.SIGEP	25



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Atlántico
para la
Gente

30. Clima Organizacional	25
31. Gestión de la Caracterización de Talento Humano	25
32. Gestión de Gerentes Públicos	25
33. Desvinculación Asistida y Transferencia del Conocimiento	26
34. Otros Proyectos	26
35. Herramientas de Seguimiento	26
36. Indicadores	27
37. Evaluación de la Eficacia del Plan	27
38. Acciones Preventivas y Correctivas	27



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



1. INTRODUCCIÓN

El **Talento Humano** es el activo más importante con que cuentan las Entidades y por lo tanto el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. Todas las personas que laboran en la Administración Pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos (DAFP).

Teniendo en cuenta lo anterior el Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que permite gestionar adecuadamente el Talento Humano desde su ingreso hasta su retiro pasando por su desarrollo, y se diseña siguiendo las directrices en Materia de Empleo Público impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente.

Las Organizaciones en materia de Talento Humano tienen dos componentes: uno Estructural, compuesto por la Estructura Orgánica, Plan de Cargos, Plantas de Personal, Sistema de Nomenclatura, Asignaciones Salariales. Y uno Funcional o de Gestión que abarca procesos de Capacitación, Bienestar Laboral – Sistema de Estímulos, Evaluación del Desempeño Laboral, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, Cultura y Clima Organizacional.

El alcance de los resultados en cada uno de los subprocesos de Talento Humano, contribuyen al logro de los objetivos del Plan Gerencial. Estos Objetivos solo se alcanzan a través de las Personas – Servidores Públicos al Servicio de la ESE, a través de sus habilidades, destrezas y aptitudes que poseen y/o que la Entidad contribuye a desarrollarlas.

Para el alcance de los indicadores de cada uno de los Subprocesos del Proceso de Talento Humano se implementan diferentes etapas, 1.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Planeación: Se planifica lo que se pretende lograr en cada vigencia; 2. Hacer: Se ejecutan las acciones planificadas; 3. Verifica: Se evalúan el alcance de lo planeado y por último 4. Mejora. Se implan las acciones de mejora.

En consideración a lo anterior se plantean el presente documento, que permite orientar la gestión del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Hospital Niño Jesús de Barranquilla. Contando con el compromiso de la alta dirección y de la participación de todos los jefes de área, liderados por el jefe de la oficina de Talento Humano y planeación.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo y evaluación del Talento Humano, fortalecimiento de sus competencias, mejorando las condiciones ocupacionales y su calidad de vida.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diseñar y mantener actualizado el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Diseñar y mantener actualizado el Plan anual de Vacantes.
- Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la ESE a través e la implementación del Plan Anual de Capacitación y Formación.
- Coordinar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados inscritos en período de prueba o inscritos en carrera administrativa, siguiendo las directrices impartidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



- Actualizar el Plan de Bienestar Laboral e incentivos contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla.
- Actualizar e Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que permita prevenir accidentes o Enfermedades Laborales, de conformidad con la normatividad vigente.
- Administrar la nómina, seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, así como las solicitudes de los exfuncionarios.

3. MARCO NORMATIVO

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, las Unidades de Personal de las Entidades son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la Administración Pública.

En ese sentido, el marco legal que fundamenta el quehacer de las Unidades de Personal, es el siguiente:

LEY 909 DE 2004	
ART. 15	Funciones de las Unidades de Personal <ul style="list-style-type: none">a) Elaborar los Planes Estratégicos de Talento humanob) Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública. Información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de Políticas.c) Elaborar los proyectos de planta de personal, así como los Manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual contarán con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, Universidades

	<p>públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública.</p> <ul style="list-style-type: none">d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.f) Organizar y administrar el registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.h) Todas las demás que le sean atribuidas por la Ley, el reglamento o el manual de funciones.
Art. 17	<p>Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Art. 18	<p>Sistema General de Información Administrativa.</p> <p>Corresponde al actual Sistema de Información de Gestión del Empleo Público – SIGEP- El Sistema de información de Gestión del Empleo Público, es un avance en los sistemas de información para el Estado Colombiano, que busca registrar y suministrar información de los empleos públicos y los servidores del Estado.</p> <p>Está constituido por módulos que permiten gestionar programas en relación con políticas de personal, dentro de los cuales se encuentra el Subsistema de Recursos Humanos, que contiene la información sobre Hoja de Vida, Bienes y Rentas, Selección, Vinculación y Desvinculación, Bienestar Social e Incentivos, Gestión del Desempeño, Capacitación y Permanencia.</p>
---------	--

4. ORIENTACIONES ESTRATEGICAS DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO

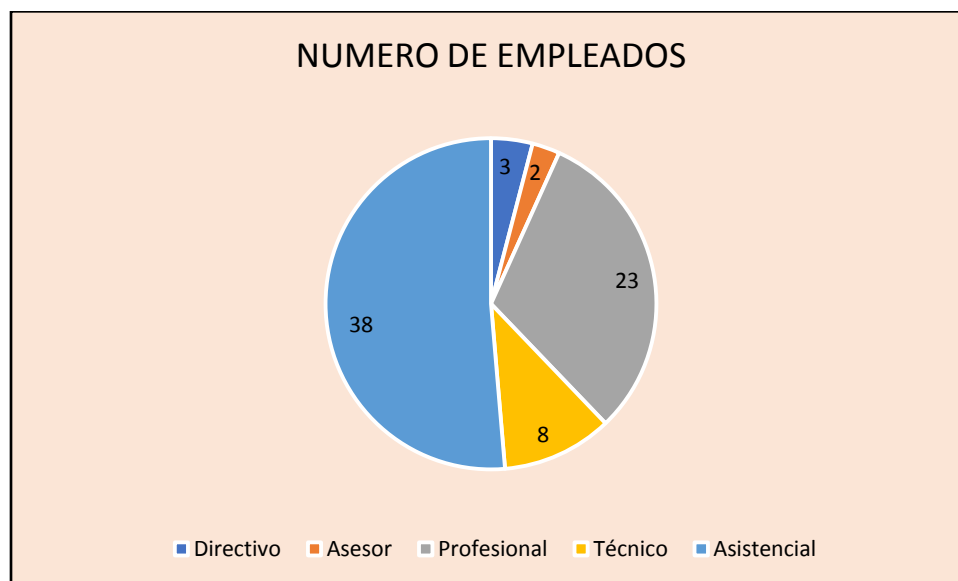
1. Toda persona que ingresa a prestar su servicio a la institución independiente de su modalidad de vinculación deberá recibir inducción.
2. De conformidad con la normatividad vigente toda modificación que se realice a la Planta de Personal debe obedecer a un estudio técnico previo, que viabilice dicha modificación.
3. Se realizará reinducción a los servidores públicos de la Institución independiente de su modalidad de vinculación cada dos (2) años o cuando surjan cambios en la Plataforma Estratégica de la Entidad, en los Procesos, en la Estructura Orgánica, en las Políticas Institucionales, entre otros.
4. Todos los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla deberán estar registrados en el SIGEP previo a su vinculación o contratación.

5. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de Personal de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla está compuesta por 74 cargos, de los cuales 57 son empleos públicos y 17 trabajadores oficiales.

La planta de personal por niveles esta es la siguiente:

NIVEL	NUMERO DE EMPLEADOS
Directivo	3
Asesor	2
Profesional	23
Técnico	8
Asistencial	38



6. RECURSO REQUERIDOS

La asignación de recursos para la implementación de los subprocesos de Capacitación, Bienestar Laboral, Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo y la realización de los concursos para proveer los cargos de vacancia definitiva, están definidos en el presupuesto de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, los cuales se actualizan en cada vigencia. Estos pueden modificarse (adiciones y reducciones) dependiendo de las necesidades que se presenten.

Para la vigencia 2019 los recursos asignados en el Presupuesto de la Entidad son los siguientes:

CONCEPTO	RECURSOS
Plan Institucional de Capacitación	38.923.619
Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	11.624.888
Bienestar Laboral	141.918.472
Concursos	91.321.450

7. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En materia de Gestión de Talento Humano, la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla cuenta con dos herramientas:

- Software de nómina.
- SIGEP – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- SIHO – Sistema de información de los Hospitales (Ministerio de Salud).
- Chip.gov.co - Consolidador de Hacienda e Información Pública. (Contaduría General de la Nación).

8. RIESGOS

Los riesgos que pueden surgir en la implantación del Plan Estratégico de Talento Humanos:

- Financieros: falta de liquidez económica de la Entidad. El sector salud, específicamente las Entidades Públicas depende del pago de la factura radicada a las EPS con las cuales se tiene suscrito contrato de prestación de servicios.
- Humanos: No contar con el Talento Humano para la implementación del Plan estratégico de Talento Humano.
- Tecnológicos: No contar con las ayudas tecnológicas que permitan sistematizar los procedimientos del proceso de Talento Humano.

Estos dos últimos están estrechamente ligados al riesgo financiero.

9. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

Mediante la matriz PS (perfil sociodemográfico) de los empleados de la ESE HOSPITAL NIÑO JESÚS se obtiene la caracterización del Talento Humano, la cual contiene información tal como: estado civil, género, edad, nivel educativo, tendencia de la vivienda, lugar de residencia, estrato social, barrio y localidad, pertenencia étnica, número de personas a cargo, consumo de bebidas alcohólicas, fuma, práctica de algún deporte, uso del tiempo libre, le han diagnosticado alguna enfermedad? antigüedad en la institución, tipo de vinculación, entre otras.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



La caracterización del Talento Humano es una herramienta útil para orientar las acciones en materia de Capacitación y Formación, Bienestar y Seguridad y salud en el Trabajo.

Anexo 1. Matriz Perfil Sociodemográfico

10.ACUERDOS SINDICALES

Existe un Laudo Arbitral de fecha 3 de noviembre de 2005 y Convención Colectiva de Trabajadores Oficiales de 6 de diciembre de 2017, firmado entre la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud y la Seguridad Social Integral ANTHOC.

11. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES, REQUISITOS Y COMPETENCIAS LABORALES

Mediante Resolución 030 del 20 de febrero de 2019, por medio de la cual se modificó y adoptó el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla. El cual está sujeto hacer actualizado de conformidad con la normatividad vigente.

12.MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

La Matriz del Plan estratégico da Talento Humano es una herramienta que nos permite hacer un diagnóstico de la situación actual de la Gestión del Talento Humano de la Entidad, establecida por MIPG.

Anexo 2. Matriz de Autodiagnóstico

13. RUTAS DE CREACION DE VALOR

A continuación, se presenta el resultado obtenido por la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla. Estos resultados permiten proyectar el fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano para el período comprendido entre 2019 – 2020, generando valor agregado en cada una de las acciones que se implementen, propiciando servidores públicos comprometidos con el cumplimiento de las metas institucionales, con sentido de pertenencia y que se sientan reconocidos y estimulados por la Entidad en su crecimiento laboral y personal.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	45	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	44
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	48
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	45
			- Ruta para generar innovación con pasión	40

RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	51	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	50
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	55



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



**Atlántico
para la
Gente**

			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	42
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	55
RUTA DEL SERVICIO	59	RUTA DEL SERVICIO		
Al servicio de los ciudadanos		Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	59
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	59
RUTA DE LA CALIDAD	54	RUTA DE LA CALIDAD		
La cultura de hacer las cosas bien		La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	52
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	55
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	68	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS		
Conociendo el talento		Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	68



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



14.NECESIDADES DE CAPACITACION

Las necesidades de capacitación arrojadas en la Autoevaluación y el diagnóstico de necesidades de capacitación realizadas por cada área de la Entidad permitirán el diseño e implementación del Plan Institucional de Capacitación.

[Anexo 3. Consolidado de Necesidades de Capacitación.](#)

15.NECESIDADES DE BIENESTAR

Los resultados de la Autoevaluación y el diagnóstico de necesidades de Bienestar realizadas por los servidores públicos de la Entidad permitirán el diseño e implementación del Plan Bienestar y estímulos.

[Anexo 3. Consolidado de Necesidades de Bienestar.](#)

16.ALCANCE

Plan Estratégico de Talento humano tiene una vigencia de dos años (2019 – 2020) y va dirigido a todos los servidores públicos de la ESE Hospital niño Jesús de Barranquilla, de acuerdo a la normatividad vigente.

17.POLITICAS DE TALENTO HUMANO

La política de Gestión de Talento Humano está orientada a fomentar el desarrollo de los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Barranquilla a través del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos; fomentando la cultura del autocuidado a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; e implementado acciones que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, estableciendo una cultura sólida basada en los valores institucionales que conlleven al eficiente servicio público.

18.MISION DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano fomentará la eficiencia en el servicio público, a través del crecimiento laboral y profesional de sus trabajadores, a través del desarrollo de sus competencias comportamentales y funcionales que se verá reflejado en buen desempeño laboral contribuyendo al alcance de las metas institucionales.

19.VISION DE TALENTO HUMANO

Para finales de la vigencia 2020 la Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, alcanzará el nivel de Consolidación, donde la implementación del GETH, se ha asentado como una buena práctica, se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse en un rol estratégico contribuyendo a la consecución de los resultados, los servidores ven en ella una oportunidad de desarrollo personal.

20.OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO

20.1 General

Promover la permanencia en el servicio público de los empleados de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, desarrollando las competencias

necesarias para el desempeño de sus funciones y el logro de los objetivos institucionales.

20.2 Específicos

- Realizar procesos de inducción y reinducción que orienten al empleados con la cultura organizacional y los adapten respectivamente a los cambios que se presente.
- Desarrollar procesos coherentes de Formación y Capacitación, de acuerdo a las necesidades que se detecten.
- Diseñar el código de integridad con la participación de todos los servidores públicos al servicio de la Entidad, fortaleciendo de esta manera la cultura organizacional.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo orientado a la prevención de enfermedades y/o accidentes laborales.
- Estimular a los servidores públicos de manera individual o grupal, poniendo en marcha el Plan de Bienestar e incentivos.

21. ESTRATEGIAS

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Evaluación del Clima organizacional y la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, la Entidad diseñará e implementará las estrategias para mejorar las

condiciones de los trabajadores relacionadas con los factores Intralaborales, extralabores e Individuales.

22.PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO

Una vez realizado el autodiagnóstico la Entidad obtuvo un puntaje de cumplimiento del 49.4, de acuerdo a lo señalado en la Guía de Gestión estratégica del Talento Humano en el Sector Público Colombiano (DAFP 2017) la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla se encuentra Básico Operativo Alto, lo cual indica que la Entidad no ha instalado prácticas valor agregado en gestión Estratégica del Talento Humano. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión, tal como se describe a continuación:

23. Básico Operativo (Alto, Medio y Bajo):

24. El nivel Básico Operativo Alto (41-60/100), que implica un estado intermedio de la gestión.

25. Implica que la entidad se encuentra en un proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante

26. Implica cumplir con los mínimos exigidos por la normatividad o inclusive menos, en cuanto a la gestión de las personas en la entidad.

27. Obtener una calificación de 0 a 60/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto aquellos aspectos que requieren intervención inmediata como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos.

Teniendo en cuenta el puntaje obtenido no existe unas prioridades, se tiene que fortalecer de las categorías, implementando las actividades de gestión correspondiente a los Planes Institucionales de Gestión del talento humano: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos,



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Plan de vacantes, Plan de Previsión del Talento Humano, Cumplimiento y Seguimiento del SIGEP, Seguimiento al proceso de evaluación del desempeño laboral, Evaluación del Clima Organizacional, Fortalecimiento de la Cultura Organizacional a través de la implementación del código de integridad y las rutas de la felicidad. Todo esto con el compromiso de la alta dirección.

23. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

- ✓ La ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla cuenta con 46 cargos en vacancia definitiva, provisto de manera provisional.
- ✓ El 31% de los servidores públicos vinculados a la Planta de Personal se encuentran en condición de Pensionables o Prepensionables.
- ✓ Actualmente no existen cargos vacantes en la Planta de Personal.

24. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que permite le permite a la Entidad administrar y mantener actualizada la información sobre los cargos vacantes, para que estos sean provistos de manera definitiva siguiendo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normatividad vigente.

Como se observa en la gráfica siguiente los cargos pertenecientes a la Planta de Personal de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla se clasifican de la siguiente manera:

Clasificación del Empleo	Número de cargos
--------------------------	------------------



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Periodo Fijo	2
Libre Nombramiento y remoción	5
Carrera Administrativa	3
Provisionales	47
Trabajadores Oficiales	17
Total	74

De los 74 cargos de la Planta de Personal cuarenta y siete (47) se encuentran en vacancia definitiva – provistos de manera provisional. Los cuales están proyectados para sean convocados a concurso de mérito.

25. PLAN DE BIENESTAR Y E INCENTIVOS

El Plan anual de Bienestar está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos al servicio de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, mejorando su nivel de vida y el de su familia. Como también elevar los niveles de satisfacción, eficiencia. Eficacia, efectividad en el ejercicio de sus funciones.

Según el decreto 1227 de 2005 las entidades públicas en coordinación con los Organismos de Seguridad y previsión social podrán ofrecer programas de protección y servicios sociales como los que se relacionan a continuación:

1. Recreativos, deportivos y vacacionales
2. Artísticos y Culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otra modalidad que conlleven a la recreación y bienestar del empleado y puedan gestionarse en convenio con las Cajas de Compensación familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



5. Promoción de programas de viviendas ofrecidos por el fondo nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites , la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

De conformidad con el decreto 1567 de 1998 y con el fin de mantener los niveles adecuados de calidad de vida, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima organizacional, por lo menos cada dos (2) años, definir, ejecutar y evaluar las medidas de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionables para el retiro del servicio,
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos

26. PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación PIC está orientado a fortalecer los conocimientos y competencia de los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla, con el fin incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

El PIC obedece al diagnóstico de necesidades planteadas por cada una de las áreas, a los resultados de la evaluación del desempeño laboral, a la evaluación realizadas por la Oficina de Control Interno, a los cambios en



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



la normatividad, a los planes de mejoramiento diseñados ante eventos adversos presentados en el proceso de atención a los usuarios, a los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, entre otros.

26.1 Programas de Inducción y Reinducción

Los **Programas de Inducción** es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Los Objetivos que pretende son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de sus normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Los **programas de reinducción** están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se imparten a todos los empleados cada dos (2) años, Los objetivos que pretenden son:

1. Enterar a los empleados acerca de las reformas en la organización del estado y de sus funciones.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como infórmalos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

27.SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la normatividad vigente el SGSST tiene por objeto las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que conlleva a la promoción y mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus ocupaciones. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la salud en el trabajo.

La ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla abordará la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los empleados y contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

28.EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Mediante Resolución No 158 del 28 de diciembre de 2018 la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla fue adoptado el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

El Grupo Funcional Talento Humano Talento Humano socializará a los evaluadores evaluados y demás partes interesadas el acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 y coordinará la evaluación del Desempeño Laboral con cada uno de los actores.

29.SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Todos los Servidores Públicos y o Contratistas deberán estar registrados en el SIGEP y la Entidad alimentar la información allí solicitada correspondiente a estructura Orgánica, Plan de Cargos entre otras.

30.CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL (VALORES)

La ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla evaluará el Clima organizacional cada dos (2) años y diseñará con la participación de todos los servidores públicos de la ESE el Código de Integridad, para promover los Valores Institucionales, siguiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y utilizando las herramientas que para tal fin fueron creadas.

31.GESTION DE LA CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

A través de la Caracterización del Talento Humano de tomará decisiones de las acciones a implementar en materia de Formación y Capacitación, Bienestar Laboral y Seguridad y salud en el Trabajo, siempre estas

orientadas al fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos, su calidad de vida y la prevención de Accidentes y enfermedades Laborales

32.GESTION CON GERENTES PUBLICOS

La gestión de los gerentes públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla está orientada al cumplimiento de Plan de Desarrollo Institucional y al Plan Gestión Gerencial.

33.DESVINCULACION ASISTIDA Y TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

A través del Plan de Bienestar Laboral se diseñará e implementará un Programa de Prepensionables y Pensionables, orientado a acompañar a los servidores públicos en condición de prepensionabilidad y aquellos otros que ya cumplieron los requisitos para acceder a este beneficio. Igualmente, se apoyará en las Administradoras de Fondos de Pensión a los cuales se encuentran afiliados los empleados objeto de este programa, para su ejecución.

34.OTROS PROYECTOS (Proyectos - Modificación de Manuales)

De conformidad con la normatividad vigente se modificará el Manual de Funciones y Competencias Laborales de conformidad con el decreto 815 de 2018, el Manual de procesos y Procedimiento del Área de Talento Humanos de conformidad con la normatividad vigente.

35.HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Con el objetivo de hacerle seguimiento a la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano durante las vigencias 2019 – 2020, la ESE Hospital Niño Jesús cuenta con las siguientes herramientas:

- 1- Sistema de Gestión de Calidad (Estándar de Talento humano – Sistema Único de Habilitación).
2. Sistema Estándar de control interno – cumplimiento de los planes de acción.
3. Sistema información y Gestión del empleo público – SIGEP
4. Plan operativo Anual

Además el Grupo funcional Talento Humano de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla trimestralmente se evaluará el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, revisando cada uno de sus componentes y las acciones proyectadas en los Planes Institucionales en materia de Gestión del Talento Humanos. Evaluación que se realizará con la participación de los líderes de procesos y se socializará con la alta gerencia para realizar las acciones de mejoras y así cumplir con los indicadores propuesta.

36.INDICADORES

Los indicadores están definidos de cada una de las acciones que conforman en los planes de gestión Institucional en Materia de la gestión del Talento humano: Plan Institucional de Formación y Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Seguridad y salud en el Trabajo.

37.EVALUACION DE LA EFICACIA DEL PLAN

La evaluación de la eficacia del Plan Estratégico de Talento Humano el cumplimiento de indicadores las acciones proyectadas en cada uno de los Planes Institucionales en Materia de Gestión del Talento Humano: Plan



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y salud en el Trabajo.

38.ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Una vez evaluados los indicadores de los Planes Institucionales en materia de Gestión del Talento Humano y conociendo las acciones que no se cumplieron se realizarán las acciones Preventivas y Correctivas que permitan el mejoramiento continuo.

KARINA ROSA OROZCO GÓMEZ

Gerente

Revisó y Aprobó: Comité de Gestión y desempeño

Proyectó: Linda Piedad Rodríguez Ávila

Profesional Especializado - G.F Talento Humano

Copia de original firmado



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2020



Atlántico
para la
Gente