

300 - - - - -

RESOLUCION No. DE 2019

POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2020 EN LA ESE DEPARTAMENTAL MORENO Y CLAVIJO

EL GERENTE DE LA E.S.E DEPARTAMENTAL DE PRIMER NIVEL MORENO Y CLAVIJO

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO

1. *Que en la 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.*
2. *Que en la Ley 87 de 1993: Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.*
3. *Que en la Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.*
4. *Que se debe diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo Anual, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión del Talento Humano.*
5. *Que el Plan Estratégico del Talento Humano debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Talento Humano.*
6. *Que teniendo en cuenta los argumentos expuestos anteriormente, es necesario que se apruebe el plan Estratégico del Talento Humano, razón por la cual se,*

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar el Plan Estratégico del Talento Humano para alcanzar cada uno de los objetivos planteados en el mismo, en el que se especifiquen actividades claras para su desarrollo, responsables y lugar de ejecución para la vigencia 2020 en la ESE Departamental Moreno y Clavijo.



300-----

ARTICULO SEGUNDO: Serán beneficiarios del mencionado Plan, todo los funcionarios de la Red de Hospitales, Centros y Puestos de Salud y Sede Administrativa adscritas a la ESE Departamental Moreno y Clavijo.

ARTÍCULO TERCERO: El Plan Estratégico del Talento Humano hace parte integral de la presente resolución con contenido de veintisiete (13) folios.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Arauca, **27 DIC 2019**


EDGAR ALEXANDER CONTRERAS VELASQUEZ
GERENTE

*Digito y Proyecto: Jhancarlos Quiroz Padilla. Profesional de Apoyo Talento Humano.
Reviso: María Dilia Sierra Ortiz. Asesora Gestión Jurídica*



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2020

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ARAUCA, ENERO 2020



Calle 23 No 18 - 41
Edificio los Angeles
Arauca - Arauca



(7) 885 7915
(7) 885 7916



www.esmorenoyclavijo.gov.co

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. GENERALIDADES.....	5
3. MARCO NORMATIVO.	6
4. ALCANCE.	7
5. OBJETIVOS.....	8
5.1. OBJETIVO GENERAL.....	8
5.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
6. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
6.1. Disposición de información.	9
6.1.1. Caracterización de los servidores.....	9
6.1.2. Caracterización de los empleos.	9
6.1.2. Resultado de Medición año 2019.	10
5.1.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH.	10
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	10
7.1. Estrategias de Talento Humano 2020.	11
7.1.1. Estrategia de Vinculación.....	11
7.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	11
7.1.3. Plan de Incentivos.	12
7.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.....	12
7.1.6. Estrategia de Gestión de la información.	12
7.1.8. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.	12
8. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.	13
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	13
13. APROBACIÓN Y CONTROL DE CAMBIO DEL DOCUMENTO.	¡Error!

Marcador no definido.



1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, en su interés por fortalecer sus procesos, realiza actualizaciones y avances en todas sus áreas de gestión tanto administrativas como operativas, siempre teniendo como guía y modelo lo establecido en virtud de la norma, calidad y servicio, pudiendo así ofrecer un mejor servicio a sus usuarios, comunidad y ciudadanía en general, de la mano de los mejores servidores; es por ello que gran parte de sus esfuerzos se focalizan en brindar el ambiente propicio para ellos, lo cual incentiva su labor.

En concordancia con lo anterior el área de talento humano de la entidad en su planeación estratégica vigencia 2020, busca incentivar y reconocer la labor de todos los servidores públicos que hacen parte de ella, con actividades de reconocimiento, desarrollo y estímulos, esto a través de programas que fortalezcan y desarrollen sus conocimientos, capacidades, habilidades y una mejor calidad de vida tanto de ellos como de su entorno laboral y familiar, logrando que de esta manera ejerzan su labor motivados y comprometidos con la institución, usuarios y compañeros.

Acogiéndonos al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual es un referente que permite desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas, mediante el ciclo de: dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Así mismo busca que las entidades cuenten con servidores públicos comprometidos, que a su vez, cuenten con los valores que todo servidor público debe tener los cuales son: honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto. Y que sean conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidas en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Igualmente para que la entidad logre sus metas se hace necesario proveer y poseer condiciones laborales propicias para el correcto desempeño de sus servidores, mediante un adecuado ambiente laboral con la prevención del riesgo, para que esto sea posible, se hace necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, logrando la prevención del riesgo laboral, donde los funcionarios, empleados y todo el equipo de trabajo cualquiera que sea su tipo de contratación posean como prioridad el compromiso de autocuidado el cual es de vital importancia para nuestra institución y su



razón de ser, logrando así la seguridad de ellos mismos y de los usuarios o pacientes.

Es por ello que en la constante búsqueda del mejoramiento continuo se hace necesario poseer las herramientas suficientes que nos ayuden a guiar a todos nuestros colaboradores así como a los usuarios internos y externos de nuestra institución para que cuenten con los conocimientos básicos, habilidades, aptitudes y actitudes necesarias para enfrentar los desafíos del día a día en su puesto de trabajo y de su entorno, mediante el plan institucional de capacitación el cual busca actualizar y complementar sus conocimientos en los diferentes temas que son de importancia para desarrollar su actividades, conocimientos básicos de su labor, proceso de autocuidado y aspectos de desarrollo personal.



Calle 23 No 18 - 41
Edificio los Angeles
Arauca - Arauca



(7) 885 7915
(7) 885 7916



www.esemorenoyclavijo.gov.co

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017, modifico el Decreto 1083 de 2015 y en el establece en el capítulo 3, Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

En el MIPG el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades, y, por ende es un factor crítico y determinante de éxito, que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados. Es por ello que 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, respondiendo así a la demanda de los ciudadanos. La dimensión de talento humano tiene como objetivo Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

La E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo adoptó e implementó el MIPG a partir del año 2020, para ello la oficina de talento humano, realizó el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual con un resultado de 56,2% nos ubicó en el nivel 4 es decir que nos encontramos en una fase de “transformación” acción que nos permitió identificar las fortalezas y oportunidades de mejora a desarrollar e implementar por parte de la entidad.



3. MARCO NORMATIVO.

Mediante el siguiente marco legal se relaciona la normatividad vigente a la fecha, que hace parte de los procesos de la oficina de talento humano.

NORMA	TEMA	PROCESO RELACIONADO
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
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
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral.	Talento Humano
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 Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	EDL
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 la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano



4. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo Busca determinar las necesidades presentes en cada uno de sus componentes, de tal manera que permite a la entidad buscar las estrategias que le permitan suplir las mismas, mediante un constante seguimiento y monitoreo. Dichos componentes serán de aplicación a todos los servidores de la institución sin importar su tipo de vinculación (funcionarios, contratistas) entre otros.



Calle 23 No 18 - 41
Edificio los Angeles
Arauca - Arauca



(7) 885 7915
(7) 885 7916



www.esemorenoyclavijo.gov.co

5. OBJETIVOS

5.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar, ejecutar 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 E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro o corazón del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias, calidad de vida y en la creación de valor público.

5.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de los planes de capacitación, inducción y re-inducción, acordes con los requerimientos realizados en las encuestas de necesidades.
- ✓ Proporcionar condiciones óptimas que permitan mejorar el desempeño laboral y calidad de vida de los funcionarios de la entidad, mediante el reconocimiento de la labor, espacios de recreación, esparcimiento, integración familiar, actividades y charlas de pre-pensionados, cumpliendo con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) que permitan satisfacer sus necesidades laborales y personales.
- ✓ Establecer, actualizar y hacer seguimiento al programa de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo así controlar y minimizar el riesgo en el desempeño de sus actividades.
- ✓ Contar con la planta de personal necesario e idóneo que permitan a la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, cumplir con su misión, metas estratégicas y objetivos en la prestación de sus servicios.
- ✓ Establecer acciones que fortalezcan las actividades relacionadas al proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.



6. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1. Disposición de información.

De acuerdo con MIPG Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano.

6.1.1. Caracterización de los servidores.

A través de la Caracterización del personal de planta de la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, entre otros .y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otro tipos de vinculación se tiene la caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical, pre-pensionados y afrodescendiente.

6.1.2. Caracterización de los empleos.

La caracterización de los empleos con los que cuenta la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo se evidencia a través de la planta de personal de la entidad, como se muestra en las tablas a continuación:

PLANTA DE PERSONAL E.S.E. MORENO Y CLAVIJO	
NIVEL	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	9
ASESOR	4
PROFESIONAL	3
ASISTENCIAL	37
TOTAL	53



NIVEL	No. De cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL	Vacantes	% Vacantes
DIRECTIVO	9	4	44%	5	56%	100%	0	0%
ASESOR	4	3	75%	1	25%	100%	0	0%
PROFESIONAL	3	1	33%	2	67%	100%	0	0%
ASISTENCIAL	37	22	59%	15	41%	100%	0	0%
TOTAL	53	30		23		53	0	0%

Fuente: Elaboración propia oficina de Talento Humano. Corte a 30 de Diciembre de 2019

6.1.2. Resultado de Medición año 2019.

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

Se realizó el autodiagnóstico de las variables a ejecutar por parte del área de Talento Humano, las cuales se deben cumplir para así ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, obteniendo una calificación de 56,2 sobre un total de 100, ubicándonos en el nivel 4.

Permitiendo conocer el estado en el cual se encuentra la entidad respecto a donde debería estar, pudiendo así establecer las fortalezas en las cuales se deben seguir trabajando, actualizando e implementado e identificando las oportunidades de mejora sobre las cuales se deben tomar las acciones pertinentes para trabajar sobre ellas y así tomar y adoptar las acciones de mejora.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de gestión de talento humano de la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, se rige a través del ciclo de vida de sus funcionarios dentro de la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), y se enfoca en potencializar las variables en las cuales con base en el autodiagnóstico en el área de talento humano realizado, de las cuales se obtuvieron altas calificaciones y a su vez en fortalecer y mejorar aquellas variables donde sus puntuaciones fueron bajas. Por medio de acciones que permitan una mejora en las mismas mediante acciones y actividades que nos lleven a potencializar las oportunidades de mejora y convertirlas en fortalezas. Estas acciones deben tener un proceso de medición el cual se realizara antes de finalizar el año donde se determina los avances obtenidos e identifican en cuales dimensiones, acciones o estrategias continuamos presentando

falencias para así poder tomar las medidas necesarias que nos ayuden y orienten a lograr todos los objetivos y resultados.

7.1. Estrategias de Talento Humano 2020.

La dimensión de talento humano es el corazón del MIPG, por ende las personas son el activo más importante de la institución, es por ello que todos los esfuerzos deben ir enfocados al crecimiento y fortalecimientos de esta área o dimensión, mediante acciones y objetivos que se enfoquen en fortalecer las acciones que van dirigidas hacia ellos, mediante las estrategias relacionadas a continuación:

7.1.1. Estrategia de Vinculación.

Estrategia enfocada en seleccionar al mejor talento humano posible para el desarrollo de las diferentes actividades o cargos dentro de la institución, por medio de un plan de selección que permite identificar los mejores perfiles que se ajusten a las necesidades de la entidad pudiendo así seleccionar a los mejores candidatos, lo cual se verá reflejado en crecimiento y mejor servicio institucional. A su vez se seguirá incentivando a los servidores en su labor y el reconocimiento de la misma dentro de la institución.

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

A través de estos dos programas y basándose en las necesidades identificadas de los servidores de la entidad se toman las acciones respectivas en cuanto a los temas de: ARL, exámenes y prevención de enfermedades, encuestas de necesidad, medición de clima organizacional, estudio de puesto de trabajo, riesgo psicosocial, estilo de vida entre otros.

Para cumplir con los objetivos de esta estrategia se hace necesario realizar actividades de capacitación y programas de promoción y prevención, creando espacios donde los funcionarios puedan conocer sobre calidad de vida, alimentación sana, manejo del estrés, buenas relaciones interpersonales, participar en las actividades deportivas programadas por la Caja de Compensación u otra entidad que brinde actividades deportivas en el municipio, entorno físico, prevención del riesgo. Pudiendo satisfacer las necesidades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo de los servidores de la institución. Esto mediante un seguimiento, determinando cuales son las actividades donde se sienten más motivados y cuales están teniendo un impacto positivo en sus actividades cotidianas.



Horario Flexible: identificando las necesidades de los servidores la entidad brinda la posibilidad de tener horarios flexibles, siempre y cuando estos no afecten el servicio y la atención de los usuarios y cuando las circunstancias así lo permitan, siempre y cuando estos cumplan a cabalidad con las actividades programadas.

Reconocimiento: el cual se otorga a final de año en la cena de integración donde mediante diplomas los cuales se otorgan reconociendo el personal con 10, 20, 30 y 40 años de servicio a la entidad. Esto se mide a través del impacto emocional generado a los servidores.

7.1.3. Plan de Incentivos.

Reconocer basados en la EDL, a los mejores servidores de carrera administrativa.

7.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación, contribuye en el mejoramiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la E.S.E. Moreno y Clavijo, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permite las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

7.1.5. Estrategia de Administración de Nómina.

7.1.6. Estrategia de Gestión de la información.

Por medio de esta estrategia la oficina de talento humano continúa alimentando su base datos y organizando la información correspondiente al personal activo e inactivo de planta de la entidad. Esto con el fin de poder contar con información precisa y fiable que permita generar y organizar los reportes y procesos, facilitando la entrega y presentación de informes y mejorando los tiempos de respuesta de los mismos, pudiendo así cumplir con los requerimientos que se generan dentro de la institución y aquellos que solicitan los diferentes entes de control.

7.1.8. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.

Se busca de la mano de la caja de compensación COMFIAR y la ARL, brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio al que se van a enfrentar aquellos funcionarios que se retiren de la institución por pensión o cualquier otro motivo inesperado.



8. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basará en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la institución.

9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La oficina de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete en la Formulación y aplicación del código de integridad a todos sus planes y programas para la planeación 2020, que conlleve a la generación de estrategias que eleven al servidor público con altos estándares de integridad, consolidando la relación estado - ciudadano.



Calle 23 No 18 - 41
Edificio los Angeles
Arauca - Arauca



(7) 885 7915
(7) 885 7916



www.esemorenoyclavijo.gov.co