

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021



Elaboro:

Equipo interdisciplinario

Reviso:

Líder de gestión y desarrollo
del talento humano

Aprobó:

Comité coordinador del sistema de
control interno de gestión - SIG



	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-003
		VERSION: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	FECHA: ENE 2021
		PAGINA 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. ALCANCE	5
4. DIAGNOSTICO.....	6
5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	7
5.1 Plan Institucional de formación y capacitación	7
5.1.1 Programas del Plan Institucional de formación y capacitación	7
Programa de Inducción y re inducción.....	7
Programa de Formación y Capacitación	8
5.2 Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Laborales	9
5.3 Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	10
6 CONTROL DE CAMBIOS.....	11

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-003
		VERSION: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	FECHA: ENE 2021
		PAGINA 3 de 11

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Fomentar y fortalecer el desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital

Objetivos Específicos

- Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes servicios y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente, planes de acción y resultados de Evaluación de desempeño, los requerimientos de los estándares de habilitación y acreditación, así como la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permitan un adecuado proceso de formación y capacitación
- Crear incentivos laborales no pecuniarios para los colaboradores de la E.S.E H.U.E.M que motive un mejor desempeño y compromiso hacia la institución como elemento de la mejora continua durante el año 2021
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo


Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

2. MARCO NORMATIVO

Para la elaboración y diseño del Plan Estratégico de Talento Humano, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales

Tipo de Norma y fecha expedición	Descripción
Constitución Política de Colombia 1991 – Artículo 5	De los derechos sociales, económicos y culturales.
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades de orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 715 de 2001	Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-003
		VERSION: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	FECHA: ENE 2021
		PAGINA 5 de 11

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.
Ley 931 de 2004	Por la cual se dictan normas sobre el derecho al trabajo en condiciones de igualdad en razón de la edad.
Ley 962 de 2005	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1755 de 2015	Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Circular Externa No. 10010 de 2014	Por la cual se dan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.
Acuerdo No. 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Resolución 1111 de 2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento de la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz inicia con la detención de las necesidades que se realizan para cada uno de los planes y termina con la evaluación de la ejecución de los mismos.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

4. DIAGNOSTICO

La actual planta de personal de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz está soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No 008 del 18 de mayo de 2017 y cuenta con un total de 409 cargos, los cuales se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial

NIVEL	TOTAL CARGOS PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	195
TÉCNICO	18
ASISTENCIAL	191
TOTAL	409

NIVEL CLASIFICACION	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1	1	0	0	0	2
LIBRENOMBRAMIENTO Y REMOCION	2	1	2	0	0	5
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	0	0	193	16	169	378
TRABAJADORES OFICIALES	0	0	0	2	22	24
TOTAL	3	2	195	18	191	409

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

5.1 PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Plan Institucional de formación y capacitación 2021, de la Empresa Social del Estado Hospital Erasmo Meoz, se desarrollara en las siguientes fases:



5.1.1 Programas del Plan Institucional de formación y capacitación

Programa de Inducción y re inducción

El Hospital Universitario Erasmo Meoz tiene definido el programa de inducción de personal (nuevos colaboradores, contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento) que incluye:

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

Contenidos de la inducción: orientación a los servicios que presta la institución, estructura organizativa, control de la infección e higiene de manos, seguridad del paciente, confidencialidad de la información del paciente, actuación en caso de emergencias.

Inducción específica para cada área, servicio o departamento, que incluyen la explicación de los sistemas de trabajo propios

La asignación de funciones del personal de salud en formación o en entrenamiento limita sus responsabilidades en función de su nivel de formación y experiencia.

- Evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes periódicamente para colaboradores antiguos y nuevos en la organización.


Las actividades de inducción y re inducción se realizaran bajo la estrategia e-learning, en la plataforma institucional diseñada para tal fin.

Programa de Formación y Capacitación

Es un proceso diseñado, implementado y evaluado de educación, capacitación y entrenamiento permanente que promueve las competencias del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en la organización, que incluye los siguientes criterios

- ✓ Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos
- ✓ Solicitudes de los gerentes públicos
- ✓ Orientaciones de la alta dirección
- ✓ Oferta del sector Función Pública
- ✓ Direccionamiento estratégico.
- ✓ Ambiente de trabajo y sus responsabilidades.
- ✓ Regulaciones, estatutos, políticas, normas y procesos.
- ✓ Modelo de atención.
- ✓ Portafolio de servicios.
- ✓ Estructura organizacional.
- ✓ Expectativas del desempeño.
- ✓ Requisitos de actividades de salud ocupacional, seguridad y control de infecciones.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-003
		VERSION: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	FECHA: ENE 2021
		PAGINA 9 de 11

- ✓ Seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo y gestión de la tecnología.
- ✓ Estrategias para mejorar la calidad del cuidado y servicio.
- ✓ Requisitos para las actividades de docencia e investigación, si aplica.
- ✓ Conceptos y herramientas de calidad y mejoramiento de procesos.
- ✓ Comisiones clínicas.
- ✓ La educación continuada refuerza los conceptos, los procedimientos y las políticas relacionados con el proceso de atención al cliente y su familia.
- ✓ El programa de capacitación cuenta con recursos, se cumple, evalúa y ajusta periódicamente.
- ✓ Las instituciones educativas con las cuales hay convenios docencia servicio se articulan con el plan de capacitación.

5.2 PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES 2021

El Plan institucional de Bienestar e incentivos laborales de la ESE Hospital universitario Erasmo Meoz, está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se encuentra fundamentado en la sostenibilidad y potencialización del talento humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, que redundarán no solo en el fortalecimiento de la estrategia de posicionamiento y calidad académica en el entorno global, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la Entidad.

El plan de bienestar e incentivos laborales de la institución comprende dos ejes principales

1. Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
2. Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

El plan institucional de bienestar e incentivos laborales se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, las acciones a implementar en materia de iniciativa a nivel institucional son:

- ✓ Programa Servimos
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Bilingüismo y Formándote para servir
- ✓ Flexibilización de la jornada de trabajo de los servidores con responsabilidad des familiares
- ✓ Día de la familia
- ✓ Jornada especial para mujeres embarazadas
- ✓ Permisos para asistir a citas médicas propias o de hijos menores
- ✓ Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte
- ✓ Adecuación de salas de lactancia materna
- ✓ Ambientes de esparcimiento y descanso Día Nacional del servidor publico


5.3 PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El plan Anual de Trabajo del SG-SST de la ESE HUEM para la vigencia 2021, se realiza sobre los estándares mínimos conforme a la normatividad vigente dados en la Resolución No. 0312 de 2019 y Decreto 1072 de 2015.

Dando como prioridad los siguientes temas:

- ✓ Aplicación de Evaluación Inicial (Diagnóstico Inicial) del SG-SST
- ✓ Plan de mejoramiento 2020-2021
- ✓ Definición del Plan de Trabajo Anual en SST
- ✓ Revisión y/o Actualización Definición de Recursos (Financieros - Humanos - Técnicos)
- ✓ Programa de Inducción – Re inducción
- ✓ Instructivo de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
- ✓ Reporte de Incidente, Accidentes de trabajo, e investigaciones de AT y EL
- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológico Biomecánico

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG

	GESTION Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: TH-PL-003
		VERSION: 1
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN	FECHA: ENE 2021
		PAGINA 11 de 11

- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológico Auditivo
- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológico Químico
- ✓ Programa de Vigilancia Epidemiológico para el control de los factores de riesgos Psicosocial
- ✓ Programa de prevención y control del uso de sustancias Psicoactivas

6 CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	PAGINA	APROBÓ	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
1	29 Enero 2021	1-11	Comité de Gestión y Desempeño	Versión Original

Elaboro:	Reviso:	Aprobó:
Equipo interdisciplinario	Líder de gestión y desarrollo del talento humano	Comité coordinador del sistema de control interno de gestión - SIG