



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA
GESTION DE LA CALIDAD
PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



05GC28-V2

APROBACIÓN

	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	SUBDIRECTOR DESARROLLO HUMANO	Cesar Augusto Moreno Castro	08/09/2018	
APROBÓ	JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD	Aitza Vivian Castañeda Solano	18/09/2018	
	GERENTE (E)	Nelson Aristizabal Aristizabal	29/09/2018	

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL: A partir del Direccionamiento Estratégico servir de medio para que los colaboradores puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, realizar sistemáticamente las actividades necesarias para mejorar las habilidades y competencias de los colaboradores que permita un mejor desempeño en las labores habituales, mejorar las condiciones y ambientes laborales que logren aumentar la satisfacción de los colaboradores e incentivar el mejor desempeño y sensibilizar en el cuidado de la salud y promover estilos de vida saludable en los sitios de trabajo en la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA.

1.2. ESPECÍFICOS:

1. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad del Hospital, por medio de la complementación, la actualización, el refuerzo de conocimientos de los colaboradores que conduzcan a cumplir con los requisitos mínimos exigidos de habilitación para los colaboradores del Hospital.
2. Fortalecer las competencias laborales en ejes evaluativos de acreditación para mejorar el desempeño de los colaboradores en sus puestos de trabajo.
3. Promover una cultura de cambio en todos los niveles de la Institución.
4. Desarrollar acuerdos de integración al programa con los contratistas
5. Desarrollar actividades que permitan el desarrollo de la creatividad y crecimiento personal, Lúdico Deportivo, cultural, celebraciones especiales y un mejor entorno familiar.
6. Establecer convenios con los diferentes aliados corporativos para buscar realizar actividades que fomenten bienestar y una mejor calidad de vida en todo el personal.
7. Desarrollar acuerdos de integración al programa con las empresas de servicios contratistas.
8. Implementar actividades de reconocimiento a conductas de desempeño superiores como incentivo a la gestión.
9. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
10. Promover estilos de vida saludable en los sitios de trabajo.
11. Fortalecer la cultura del autocuidado y del reporte de accidente laboral y enfermedad laboral.

2. ALCANCE

2.1 DESDE: Que se identifica una necesidad relacionada con gestión de talento humano

2.2 HASTA: Que se ejecuta y cierra el ciclo de la actividad que responde a la necesidad identificada.

2.3 APLICACIÓN: A todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana

3. METODOLOGÍA

El Programa Estratégico de Talento Humano desarrollará sus líneas estratégicas mediante la ejecución de la política y de los diferentes programas definidos en el proceso de Gestión del Talento Humano dispuestos por la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana así:

La política de Gestión del Talento Humano y Transformación Cultural DE-POL-06: “CUANDO AVANZAN LAS PERSONAS AVANZA EL HUS” Mediante procesos enmarcados en la misión, la visión, valores y los códigos de ética y buen gobierno el HUS promoverá en las personas desde su vinculación, el fortalecimiento y desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores necesarias para MEJORAR CONTINUAMENTE sus labores y compensarlas justamente; establecer ambientes laborales sanos a partir de la salud y seguridad en los sitios de trabajo y programas de bienestar que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, armonizados con la transformación cultural necesaria para cumplir con la visión institucional.

La E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana a través del Proceso de Gestión del Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al **fortalecimiento del talento humano de la Empresa Social del Estado**, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la E.S.E. desde su planeación con el procedimiento de **Planificación del Talento Humano 02TH01**, que define las necesidades de talento humano en los servicios del HUS, seleccionando los colaboradores más competentes que cumplan con los requisitos según el procedimiento de **Selección del Talento Humano 02TH03**, que una vez superado ingresa de acuerdo con el procedimiento de **Vinculación del Talento Humano 02TH06**, y luego se introducirá a la Cultura Organizacional del Hospital por medio del **Procedimiento Inducción y Entrenamiento en Puesto de Trabajo 02TH10**, como estrategias de retención del mejor talento humano se llevan a cabo los procedimientos de **Pago de Compensaciones a Colaboradores 02TH012**, y **Evaluación del Desempeño 02TH07**, como también los programas que se describen a continuación.

El Programa de Capacitación y Educación Continuada código 01TH01 La ESE Hospital Universitario de La Samaritana en los últimos años se ha preocupado por llevar a sus colaboradores el conocimiento relacionado con el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud y los Sistemas Obligatorio de Garantía de la Calidad y Sistemas de Gestión de la Calidad (SOGC y SGC) fundamentados en la normatividad legal colombiana consagrada en el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4661 de 2005; y en las normas técnicas de calidad aceptadas internacionalmente.

Siendo la capacitación una de las herramientas más importantes para el cambio y/o el fortalecimiento cultural, se hace indispensable desarrollar un programa fundamentado en la plataforma estratégica que oriente hacia el cumplimiento de dar cumplimiento al **segundo objetivo estratégico** consistente en “*Garantizar el Talento Humano más competente del sector y comprometido con una cultura de servicio y del mejoramiento continuo*”, enmarcados en los Principios institucionales y en los valores corporativos.

Otro elemento imprescindible para el desarrollo de habilidades en la prestación de servicios es el modelo de atención propuesto por la gerencia de la Institución y que se resume en el acrónimo **CUIDAMOS**:

Se propician los espacios de formación que afinen las competencias laborales y comportamentales del talento humano y garanticen el cumplimiento de los estándares de calidad, además que

su alcance sea a un alto porcentaje de los colaboradores de la Institución; por ello se debe integrar capacitaciones de educación no formal, educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reinducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo; fundamentadas en **los ejes evaluativos** del modelo de Acreditación:

Es así que de las veintisiete competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005, la alta Gerencia de la organización priorizó ocho con sus conductas asociadas en las que se debe trabajar para fortalecerles y definir los mecanismos de evaluación.

La definición del programa de capacitación y educación continuada en la E. S. E. Hospital Universitario de la Samaritana se requiere relacionar todos los elementos mencionados y establecer actividades de capacitación clasificándolas en temas técnicos y temas organizacionales.

El programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos código 01TH02, Bienestar se refiere a las actitudes y comportamientos que mejoren la calidad de vida y promuevan llegar a un estado motivacional óptimo que mejore nuestra vida en todas sus dimensiones.

Es la intención del Hospital generar hábitos saludables que permitan a sus funcionarios una adecuada adaptación e integración de las dimensiones físicas, mental, social y emocional a nivel laboral y familiar.

Cuando hablamos de *calidad de vida* nos referimos al óptimo bienestar entre las dimensiones de la salud (física, mental, emocional y social), también, la integración familiar, participación comunitaria activa y el lograr establecer estilos adecuados de vida, tales como la actividad física regular, buena alimentación, acciones recreativas, entre otras como la calidad ambiental.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST 01TH03: La alta gerencia de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de la Samaritana declara que tiene conocimiento del marco legal vigente en materia de Seguridad y salud en el trabajo en Colombia y desea proteger la salud de los trabajadores, el bienestar de los usuarios, de la comunidad, del medio ambiente y los bienes de la empresa, para lo cual cumple con las normas sobre la materia, a saber: Ley Novena de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, la circular unificada de abril de 2004, la Ley 1562 de 2012, la Resolución 1111 de 2017, entre otras.

Se fortalecerá la participación de los colaboradores por medio del procedimiento de **voz de cliente interno 02TH05**

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de información: Las Subdirecciones de Personal y de Desarrollo Humano en cumplimiento de MIPG y en la ejecución de las actividades propias del proceso de gestión del talento humano dispondrá la información de manera actualizada y oportuna a partir de los lineamientos establecidos en la plataforma estratégica para que sean conocidos y aplicados por los colaboradores y la comunidad en general, de manera que fomente la productividad organizacional e individual.

La E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana definió dentro de su plataforma estratégica seis (6) objetivos estratégicos dentro de los cuales estableció el segundo relacionado con la Gestión Estratégica del Talento Humano: “Garantizar el Talento Humano más competente del sector y comprometido con una cultura de servicio y del mejoramiento continuo” generando un alto compromiso con la organización y la comunidad en general.

Caracterización de los servidores: La E.S.E. hospital Universitario de la Samaritana dispone de la Matriz de Caracterización del Talento Humano para mantener actualizada la información de la distribución de las personas en los empleos de la planta global de empleos de la entidad y los contratos con trabajadores oficiales, que aporta a la toma de decisiones de la Gestión del Talento Humano de la Institución.

Número de Empleos en la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana	
Niveles	Planta Global
Directivo	26
Asesor	3
Profesional	96
Técnico	32
Asistencial	267

Caracterización de los empleos: En la Matriz de Caracterización del Talento Humano – Desagregada se obtiene información más detallada de la distribución del talento humano en la planta global de empleos y en los contratos de trabajo con trabajadores oficiales:

Número de Empleos en la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana							
Niveles	No. De Empleos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	26	10	38%	14	54%	2	8%
Asesor	3	3	100%	0	0%	0	0%
Profesional	96	34	35%	22	23%	40	42%
Técnico	32	22	69%	7	22%	3	9%
Asistencial	267	127	48%	41	15%	99	37%

Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2018.

A partir de la realización del instrumento de autodiagnóstico propuesto por MIPG para la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH se evidencia una calificación de 69.1 sobre un total de 100 por cada una de las rutas así:

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	61

De acuerdo con los resultados obtenidos en menor medida se propuso el plan de mejora que establezca las intervenciones que den respuesta efectiva para mejorar la gestión.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa en la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana en cada una de las etapas de la vida laboral de los colaboradores en la Institución a través del desarrollo de las actividades de los diferentes planes institucionales, que son evaluados permanentemente y para la vigencia 2019 se aplicará la Matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano para definir los avances y cambios respecto de la primera medición.

RUTA	VARIABLE	ACTIVIDADES	PLAN	GRUPO OBJETIVO
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno Físico	Actualizar y continuar la implementación del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y los diferentes Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.	SGSST	Colaboradores del HUS
		Actualizar y continuar con la implementación de Plan Hospitalario de Emergencias, con su aplicación bidimensional hacia pacientes y	Plan Hospitalario de Emergencias	Usuarios y Colaboradores del HUS

		sus familias, y a los colaboradores.		
		Documentar e implementar acciones de orden y aseo (5s)	SGSST	Colaboradores del HUS
		Articular acciones de cuidado del medio ambiente hacia la cultura organizacional	Plan de Gestión de Residuos Hospitalarios y Sanitarios PGIRHS	Colaboradores del HUS
Equilibrio de Vida		Documentar e implementar plan anual de vacantes para ser provistas de acuerdo con las necesidades.	Plan Anual de vacantes	Colaboradores del HUS
		Continuar con la ejecución e implementación del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales manteniendo y fortaleciendo sus líneas estratégicas: 1. Propiciar mejores condiciones en el ambiente de trabajo; 2. Fomentar la aplicación de actividades y procesos integradores y de sana convivencia; 3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio; y 4. Fomentar los desempeños con niveles de excelencia.	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales	Colaboradores del HUS
Salario Emocional		Continuar con actividades de actividad física y sana competencia controlados y dirigidos	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales. SGSST	Colaboradores del HUS
		Continuar con el programa de readaptación, reubicación y reincorporación laboral, la identificación de colaboradores sintomáticos y su intervención.	SGSST	Colaboradores del HUS
		Continuar con estrategias de reconocimiento a colaboradores por felicitaciones.	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores del HUS
		Continuar con estrategia de incentivos en ruta de la acreditación, entrega de reconocimientos a colaboradores que participan en las jornadas de fortalecimiento de la cultura de la calidad	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores del HUS
Innovación con pasión		Construir colectivamente el código de integridad de la E.S.E.	Código de integridad	Colaboradores del HUS
		Capacitar en la vigencia 2019 en temas de innovación	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores del HUS
		Concertar con la Caja de Compensación convenio para implementación en la vigencia 2019 del programa Estado Joven.	Pasantes	Pasantes
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con lo planeado y en cumplimiento de la normatividad aplicable	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
		Ejecutar la programación de evaluación de desempeño de los empleados públicos	Cronograma de Evaluación del desempeño	Empleados públicos
		Cumplir con la programación de concertación y evaluación de	Cronograma de Acuerdos de	Gerentes públicos

		acuerdos de gestión de los gerentes públicos.	Gestión	
		Promover la generación de planes individuales de mejoramiento a los servidores que logren menos de 85 en su calificación final.	Cronograma de Evaluación del desempeño Cronograma de Acuerdos de Gestión	Empleados públicos Gerentes públicos
Bienestar del talento		Reforzar la inducción para los nuevos colaboradores, además del curso presencial con el curso virtual y generación de certificación.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
		Fortalecer la estrategia de reinducción desarrollada a través de la ruta de la acreditación con curso virtual.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
		Implementar la entrevista de retiro a los colaboradores para contar con insumos de evaluación e intervención a las causas.	Plan de Retiro	Colaboradores HUS
		Programar para el año 2019 la conmemoración del día del Servidor Público.	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores HUS
		Realizar medición de clima y cultura organizacional y realizar actividades de intervención.	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores HUS
Liderazgo en valores		Definir estrategia de construcción y divulgación del código de integridad con líderes que promuevan su apropiación.	Código de integridad	Colaboradores HUS
		Continuar con el programa de formación de liderazgo fundamentado en valores.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
		Elaborar informe de las causas de retiro como insumo al Plan de Previsión del Talento Humano.	Plan de Previsión del Talento Humano	Colaboradores HUS
Servidores que saben lo que hacen		Mantener actualizadas las matrices de Caracterización del Talento Humano y Desagregada.	Plan de Previsión del Talento Humano	Colaboradores HUS
		Realizar actividades de preparación para el retiro para pre pensionados de acuerdo con programación	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores HUS
		Implementar una estrategia de acompañamiento emocional a diferentes necesidades de la comunidad hospitalaria.	SGSST	Colaboradores HUS
		Fortalecer entrega de puesto de trabajo de los colaboradores que se retiran del HUS con el fin de concretar la transferencia del conocimiento.	Plan de Retiro	Colaboradores HUS
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Garantizar que en el Plan Institucional de Capacitación haya capacitaciones dirigidas a la mejor prestación del servicio.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
		Promover la excelencia en la prestación del servicio en la Inducción.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS

		Fortalecer las competencias de humanización en la prestación del servicio en capacitaciones al personal.	Plan Institucional de Capacitación	Colaboradores HUS
	Cultura que genera logro y bienestar	Incorporar a la evaluación del desempeño la evaluación de competencias comportamentales que mejoren la prestación del servicio	Cronograma de evaluación del desempeño	Colaboradores HUS
		Fomentar la rendición de cuentas por medio de los informes de gestión periódicos.	Informe de gestión	Colaboradores HUS
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos presenten la Declaración de Bienes en cada vigencia.	Talento Humano	Servidores Públicos
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Procedimiento pagos de derechos laborales	Colaboradores HUS
		Mantener actualizados los manuales de funciones y competencias laborales de los servidores públicos de la entidad	Talento Humano	Colaboradores HUS
		Mantener actualizados los perfiles de contratación de los contratistas de la entidad.	Talento Humano	Colaboradores HUS
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	Vinculación	Empleados Públicos
	Cultura de la calidad y la integridad	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Comités	Empleados Públicos
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP	Vinculación	Colaboradores HUS
		Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales.	Colaboradores HUS
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada colaborador	Administración de Historias laborales	Colaboradores HUS

ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Las actividades para desarrollar e implementar el Plan Estratégico del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de la Samaritana se llevan a cabo por la Subdirección de Personal y la Subdirección de Desarrollo Humano con el compromiso de la alta Gerencia y la participación de todas las áreas y procesos de la Institución para que de esta manera sea un proceso integral e integrador, entendiendo la relevancia del talento humano frente al cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Estrategia de planeación del talento humano, selección y vinculación.

Mediante esta estrategia la Institución define los perfiles desde Manual de Funciones y Competencias laborales y/o desde perfiles de contratación en donde se definen los criterios y calidades de las personas que deben ser incorporadas a la organización por medio del procedimiento de selección, para la consecuente vinculación del candidato seleccionado a quien se le practicaron pruebas y se evaluó por las competencias requeridas que quedan debidamente registradas en instrumento y quien deberá pasar por el proceso de inducción para obtener la inmersión en la cultura organizacional y el entrenamiento en puesto de trabajo que garantice la realización correcta de sus funciones o actividades que redundan en la prestación del servicio a los pacientes y sus familias.

Estrategia de Bienestar Social Laboral e Incentivos Institucionales

La E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana promueve actividades de Bienestar que se refieren a las actitudes y comportamientos que mejoren la calidad de vida y promuevan llegar a un estado motivacional óptimo que mejore nuestra vida en todas sus dimensiones. Es la intención del Hospital generar hábitos saludables que permitan a sus colaboradores una adecuada adaptación e integración de las dimensiones físicas, mental, social y emocional a nivel laboral y familiar. Cuando hablamos de calidad de vida nos referimos al óptimo bienestar entre las dimensiones de la salud (física, mental, emocional y social) también la integración familiar, participación comunitaria activa y el lograr establecer sitios adecuados de vida, tales como la actividad física regular, buena alimentación, acciones recreativas, entre otras como la calidad ambiental, que repercuten directamente en la satisfacción laboral y en la productividad.

Para ello se realizarán actividades de tipo cultural como celebraciones y conmemoraciones especiales relacionadas con eventos de orden histórico, social o cultural; así como la promoción de la calidad de vida y familiar en que con colaboración de la Caja de Compensación se llevarán servicios de mejoramiento de vivienda, recreación, se desarrolla el programa de preparación para el retiro por pre pensión. Para medir la calidad de vida laboral el hospital realizará anualmente la medición de clima y cultura organizacional para determinar factores claves de intervención y mejoramiento. A partir de actividades deportivas y lúdicas se promoverá la integración y la sana competencia, así como los eventos recreativos para los hijos de los colaboradores y el evento de recreativo y lúdico de los colaboradores para la integración. La importancia de cada colaborador en la Institución se exalta a partir de la celebración de los días especiales de las profesiones y oficios que fomenta la integración y la identidad de los colaboradores con su organización.

La importancia de los incentivos radica en que es necesario exaltar y fomentar a las personas que presentan desempeños y proyectos con niveles de excelencia, es así que se implementaron los siguientes:

1. Los más felicitados: Por el sistema de PQRSDF del Hospital se pueden identificar las personas y/o servicios más felicitados por los pacientes y sus familias, por lo que quienes hayan acumulado el mayor número de felicitaciones recibirán como incentivo el otorgamiento de un día en un club de la caja de compensación con gastos de transporte, alimentación y uso de todos los servicios incluidos, este incentivo se entrega semestralmente.
2. La ruta de la acreditación: Quienes participen activamente de todas las actividades de la ruta de la acreditación definida por el Hospital para cada año, recibirá recordatorios Institucionales y al final participa en el sorteo de incentivos adicionales tales como electrodomésticos, aparatos electrónicos, invitaciones y becas para realizar cursos, diplomados y maestría.
3. Premios SAMI: Es el reconocimiento a colaboradores o grupos de la Institución que han realizado trabajos importantes, investigaciones, aportes organizacionales, o se han destacado por características específicas que se determinan en diferentes categorías que son premiadas por una estatuilla de nuestro logo de calidad SAMI y un certificado en nota de estilo.

Estrategia Plan Institucional de Capacitación

La ESE Hospital Universitario de la Samaritana en los últimos años se ha preocupado por llevar a sus colaboradores el conocimiento relacionado con el mejoramiento de la prestación de los servicios de salud y los Sistemas Obligatorio de Garantía de la Calidad y Sistemas de Gestión de la Calidad (SOGC y SGC) fundamentados en la normatividad legal colombiana consagrada en el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1227 de 2005, el Decreto 4661 de 2005 y en las normas técnicas de calidad aceptadas internacionalmente. Siendo la capacitación una de las herramientas más importantes para el fortalecimiento de las habilidades, competencias y capacidades del talento humano y el cambio y/o fortalecimiento cultural el , se hace indispensable desarrollar un programa fundamentado en la plataforma estratégica que oriente hacia el cumplimiento del segundo objetivo estratégico consistente en *“Garantizar el Talento Humano más competente del sector y comprometido con una cultura de servicio y del mejoramiento continuo”*, enmarcados en los principios institucionales y en los valores corporativos. La definición del programa de capacitación y educación continuada en la ESE Hospital Universitario de la Samaritana requiere relacionar todos los elementos mencionados y establecer actividades de capacitación clasificándolas en temas técnicos y temas organizacionales, para ello se diseñó la Matriz de Necesidades de Capacitación con el fin de informar las necesidades de capacitación de los colaboradores del HUS y así consolidar todas estas necesidades en el cronograma de capacitación.

Consolidadas estas necesidades la Subdirección de Desarrollo Humano llevará a cabo las gestiones necesarias para la consecución de las capacitaciones y entregarlas a los colaboradores de la Institución por medio de las ofertas de DAFP, la ESAP, la CNSC, el SENA, y en coordinación la Subdirección de Educación Médica por medio de los convenios Docencia – Servicio.

Para medir la eficacia de la capacitación los líderes que la solicitaron deben establecer previamente los indicadores que buscan impactar con la formación y una vez haya sido recibida monitorear los cambios para reportarlos a la Subdirección de Desarrollo Humano.

Estrategia evaluación del desempeño

Con el fin que la evaluación del desempeño de los empleados públicos y los acuerdos de gestión de los gerentes públicos generen un impacto en el desempeño del funcionario se propenderá por que las evaluaciones inferiores a 85 deben implementar un plan de mejoramiento individual y de esta forma impactar también los resultados de la Institución.

Estrategia de Gestión de la Información

A partir de mantener actualizada la información del personal de la planta global de empleos y los contratos de trabajo con trabajadores oficiales, además de todos los documentos relacionados con la gestión del proceso de talento humano y en la medida del reporte de todas las áreas de gestión de la E.S.E., se tiene la posibilidad de generación de informes más robustos, mejoramiento de la calidad de la información y oportunidad de la respuesta que aporten al mejoramiento en la toma de decisiones.

Estrategia en el Procedimiento de Retiro

Incorporar al Procedimiento de retiro del talento humano la entrevista de retiro para todos los tipos de vinculación que proporciona insumos de intervención para las causas identificadas y analizadas.

Estrategia Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Por medio del SGSST se trabaja para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y los espacios laborales en coordinación con los planes de bienestar y de capacitación. Se desarrollan diferentes actividades en marcadas en sistemas de vigilancia epidemiológica para mitigar los riesgos identificados que afectan a la población trabajadora, así como fomentar los hábitos de vida saludable y la aplicación de las mejores prácticas para desempeñar las labores de manera segura.

PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Realizado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, se estableció el siguiente plan de acción de acuerdo con la metodología propuesta por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual será ejecutado a diciembre de 2018 y revisado nuevamente para la vigencia 2019:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando:	Realizar la solicitud a la Subdirección de Sistemas, de evaluación de compra de software para Talento Humano	Solicitud presentada ante Subdirección de Sistemas
	Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo	Ejecutar actividades establecidas a 14 de diciembre de 2018 en el cronograma de ejecución el del Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos	% de cumplimiento del cronograma
	Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes	Ejecutar actividades establecidas a 14 de diciembre de 2018 en el cronograma de ejecución el Programa del Plan Anual de Vacantes 2018	% de cumplimiento del cronograma

RUTA DE LA FELICIDAD	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: Plan de bienestar e incentivos	Ejecutar las actividades resultantes de la definición del plan de bienestar social laboral e incentivos.	% de cumplimiento del cronograma	
RUTA DE LA CALIDAD	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH	Recopilar y hacer fácilmente accesible la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano	Normatividad de TH actualizada en documento.	

EVALUACIÓN DEL PLAN

El proceso de gestión del talento humano implementa un instrumento de evaluación permanente llamado Matriz de Seguimiento mediante la cual registrará los avances y del extracto de las acciones presentará informe a la alta gerencia del Hospital.

CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para la construcción del Código de Integridad de la de la E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana el proceso de Gestión del Talento Humano realizará reuniones con grupos focales para aplicación de la caja de herramientas que mediante actividades grupales y trabajo colaborativo realizará la documentación integrada del código, estableciendo líderes que promuevan la participación y luego de la construcción, la divulgación.

PLANEACIÓN 2018

La aplicación del Plan Estratégico de Talento Humano está consignado en su mayor amplitud en el Plan de Acción para Salud 2018, en el Plan de Acción para el Mejoramiento de la Calidad PAMEC 2018, en el Plan Único de Mejora por Procesos PUMP 2018 y Plan de acción MIPG.



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA
GESTION DE LA CALIDAD
PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO



05GC28-V2

4. ACTIVIDADES

No	QUE (ACTIVIDADES)	RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	DONDE	COMO Pautas para la realización de la actividad
1.	Cada programa establece su cronograma específico para la ejecución de las actividades propuestas en la vigencia.				

CRONOGRAMA PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

LINEA ESTRATÉGICA	Actividad	Actividad Específica 2020	Periodicidad de ejecución	Responsable	VIGENCIA 2021												TOTAL							
					ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC								
					P	E	%	P	E	%	P	E	%	P	E	%		P	E	%	P	E	%	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Inducción.	Ejecutar las jornadas de inducción en el HUS. Ejecutar las jornadas de inducción en el HRZ.	MENSUAL	Subdirección de Desarrollo Humano.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12					
	Re-inducción.	Realizar la Reinducción a Colaboradores	MENSUAL	Director HRZ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12						
	Seguimiento al Entrenamiento en el puesto de trabajo.	Realizar seguimiento a la evaluación del entrenamiento en el puesto de trabajo, por los jefes inmediatos a través del formato código 05TH09 e el HUS	ANUAL	Subdirección de Desarrollo Humano.	1														1					
		Realizar seguimiento a la evaluación del entrenamiento en el puesto de trabajo, por los jefes inmediatos a través del formato código 05TH09 al HRZ.	TRIMESTRAL	Subdirección de Desarrollo Humano.	1														4					
			ANUAL	Director HRZ														1						
					2	0	2	0	3	0	2	0	4	0	2	0	3	0	2	0	4	0	30	0

Trim I			Trim II			Trim III			Trim IV		
P	E	%	P	E	%	P	E	%	P	E	%
7	0		8	0		7	0		8	0	

Semestre I			Semestre II		
P	E	%	P	E	%
15	0		15	0	

Año		
P	E	%
30	0	

LINEAS ESTRATÉGICAS		
P	E	%
30	0	

Responsables

Martina Lucia Gonzalez Murcia
MARTHA LUCIA GONZALEZ MURCIA
SUBDIRECTORA DESARROLLO HUMANO