



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2019

Bogotá, enero de 2019

Versión 1
Elaboró: Johanna Barrero

1 de 15

INTRODUCCIÓN:

En el nuevo esquema de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el corazón del modelo es el Talento Humano por lo cual es necesario en el Instituto Nacional de Salud implementar una estrategia para abarcar esta dimensión, y de esta manera obtener unos mejores resultados tanto en el alcance de objetivos como en el bienestar de los funcionarios.

En este Plan Estratégico permite establecer los lineamientos para mejorar la implementación de las Rutas de la Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH), de acuerdo con los resultados del Diagnóstico del GETH se establecen las actividades primordiales a realizar en esta vigencia para alcanzar la totalidad de la implementación en el INS.

1 MARCO LEGAL

| Normatividad | Aplicación específica |
|---------------------------------------|--|
| Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 | Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. |
| Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003 | Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES. |
| Decreto 2774 de 2012 | Establece la planta de personal del INS |
| 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) |
| 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 |
| Decreto 2177 del 29 de junio de 2006 | Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica |

| | |
|---|--|
| 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 |
| Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007 | Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional. |
| Ley 1221 de 16 de julio de 2008 | Establece normas para promover y regular el Teletrabajo. |
| Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011 | Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública |
| Resolución 572 de 2012 | Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño. |
| 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) |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). |
| Resolución 365 del 17 de junio de 2015 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013. |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016 | Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia |

| | |
|--|---|
| Ley 1811 del 21 de octubre de 2016 | Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. |
| Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016 | Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 365 del 17 de junio de 2015. |
| Acuerdo 565 de 2016 | Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba. |
| Acuerdo 816 de 2016 | Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba. |
| 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 |
| Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 | Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 |
| MIPG | Manual Operativo – Dimensión N°1 |
| GETH | Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano |
| Resolución 120 del 20 de febrero de 2017 | Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública. |
| Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 | Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. |
| Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 | Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera |
| Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos |

| | |
|--|--|
| Sentencia C-527/17 | Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017. |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 | Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. |
| ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 | 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 1459 de 28 de diciembre de 2017. | Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño |
| Decreto 815 de 2018. | Por el cual se modifica el Decreto 1 083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos |
| Directriz Presidencial 09 de 2018 | Directrices de Austeridad |
| Nota: Demás normatividad asociada con la Gestión del Talento Humano. | |

2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Nacional de Salud inicia con la detección de necesidades a través de diferentes herramientas de diagnóstico y termina con la evaluación y seguimiento del Plan. Aplica para servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas (dependiendo del plan) del INS de acuerdo con la normatividad vigente.

3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONALES

3.1 MISIÓN

El Instituto Nacional de Salud –INS– es una entidad pública de carácter científico-técnico en salud pública, de cobertura nacional, que contribuye

a la protección de la salud en Colombia mediante la gestión de conocimiento, el seguimiento al estado de la salud de la población y la provisión de bienes y servicios de interés en salud pública.

3.2 VISIÓN:

Ser en el año 2021 la institución estatal de excelencia, líder en la gestión de conocimiento en salud pública para la transformación de las condiciones de salud de los colombianos y el fortalecimiento de la capacidad territorial.

3.3 POLÍTICA SIG

En el INS, entidad de carácter científico y técnico estamos comprometidos con la salud pública y la satisfacción de los ciudadanos; mejorando continuamente la eficacia, la eficiencia y la efectividad de nuestros procesos; gestionando adecuadamente los recursos, protegiendo la salud, la seguridad, el medio ambiente y el entorno laboral de los trabajadores, mediante la identificación de peligros y aspectos ambientales, así como la evaluación, valoración de riesgos y generación de los respectivos controles. Lo anterior para contribuir al logro de los fines esenciales del Estado colombiano y velando por el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables”.

3.4 OBJETIVO PAÍS:

Dirigir y coordinar la gestión de conocimiento, el seguimiento al estado de salud de la población, la provisión de bienes y servicios de interés en salud pública con el fin de orientar sus políticas, evaluar sus procesos y medir su impacto en el sistema de salud.

3.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PAÍS:

- Coordinar la vigilancia de los riesgos y amenazas en salud pública y proteger a las comunidades contra los mismos.
- Liderar el desarrollo del sistema de gestión del conocimiento en salud pública, con el fin de generar evidencia científica que sirva como apoyo para la toma de decisiones, la formulación y evaluación de políticas públicas.
- Garantizar la provisión de bienes y servicios esenciales en salud pública con calidad y oportunidad, en lo que le compete al INS.
- Gestionar los mecanismos de integración y participación con los diferentes actores internacionales, nacionales, regionales y locales que permitan el desarrollo de los sistemas, centros, instituciones y

redes con las cuales el INS debe interactuar para el cumplimiento de su misión.

3.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS PAÍS:

- Dirigir y coordinar las acciones de vigilancia, control, evaluación e investigación de los determinantes ambientales y sociales de la salud de los colombianos en lo que le compete al INS.
- Medir y hacer seguimiento al estado de salud de los colombianos.
- Articular la red nacional de centros de investigación en salud, mediante la utilización de la capacidad científica del país en salud pública para el desarrollo de la investigación, transferencia de tecnología e innovación en salud.
- Coordinar y fortalecer la red nacional de laboratorios, la red de sangre y la red de donación y trasplantes de órganos y tejidos para ampliar su cobertura y sensibilizar y generar confianza en la población sobre su impacto social y humanitario.
- Generar las capacidades de innovación, producción y comercialización de bienes y servicios de interés para la salud pública
- Formular, difundir, dirigir y coordinar la ejecución del plan de investigaciones en ciencia, tecnología e innovación en salud pública en Colombia.
- Generar conocimiento en salud pública con calidad, en respuesta a las necesidades del país.
- Generar evidencias estructuradas y permanentes para la definición de prioridades en salud pública.

3.7 OBJETIVO INSTITUCIONAL

Fortalecer la institucionalidad del INS como autoridad científico-técnica en salud pública, mejorar su talento humano y modernizar su capacidad tecnológica para lograr un alto nivel de eficiencia y competitividad que garanticen la calidad y excelencia de sus productos y servicios prestados.

3.8 OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Cumplir como institución pública de excelencia en el logro de sus objetivos y funciones misionales con calidad y oportunidad.

3.9 OBJETIVOS INSTITUCIONALES - ESPECÍFICOS

- Fortalecer el talento humano en su capacidad técnica, científica y administrativa dentro de la cultura de la calidad.
- Incrementar la capacidad de planeación, la gerencia y la coordinación intrainstitucional para manejar eficientemente los recursos.
- Formalizar convenios y asociaciones con organismos nacionales e internacionales para acrecentar la gestión institucional.
- Procurar la consecución de recursos para fortalecer la operación Institucional
- Diseñar y mantener la política de comunicación institucional, interinstitucional y de interacción con la ciudadanía.
- Ampliar la gestión interinstitucional, la presencia del INS en el territorio nacional y generar la integración de redes de su competencia.
- Fortalecer el componente ambiental y de seguridad y salud en el trabajo dentro de la gestión institucional, para la prevención o mitigación de los peligros, riesgos laborales e impactos ambientales adversos.

3.10 OBJETIVO GENERAL DE LA PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

Orientar a la entidad al logro de objetivos institucionales a través del “desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esto en el marco del objetivo del MIPG relacionado con el fortalecimiento del liderazgo y el talento humano en las entidades públicas.”

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del INS, a través de la formulación y desarrollo de programas que fomenten un ambiente de trabajo positivo que permita la gestión y articulación de la entidad.

3.11 Objetivos Específicos:

- Definir la Misión, Visión y Política del Grupo Gestión del Talento Humano (GGTH).
- Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios del INS en el marco de la dimensión de Talento Humano de MIPG, con el fin de generar resultados para el logro de los objetivos institucionales y sectoriales.

- Coordinar y articular esfuerzos entre los integrantes que componen el GGTH hacia el logro de objetivos institucionales y sectoriales, en concordancia con las políticas administrativas determinadas en el Modelo de Gestión Vigente.
- Identificar y cuantificar los recursos para la ejecución de las acciones definidas como prioritarias y estratégicas para cada uno de los subsistemas que componen el proceso de Gestión Humana.
- Socializar las acciones a desarrollar por la Institución en el corto y mediano plazo.
- Desarrollar una cultura organizacional de Integridad en el INS.

3.12 Misión Gestión del Talento Humano

Gestionar de manera integral y con altos parámetros de calidad, el Talento Humano del Instituto Nacional de Salud, desde la selección, ingreso, desarrollo y retiro, coadyuvando con las necesidades de los usuarios internos y externos, propendiendo por el adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales.

3.13 Visión Gestión del Talento Humano

En el 2019 el Grupo Gestión del Talento Humano del INS será reconocido como el equipo líder y promotor de valores y acciones efectivas, que fortalecen la calidad de vida laboral.

3.14 Política Gestión del Talento Humano

El Instituto Nacional de Salud, Institución científico técnica del orden nacional mediante Resolución 1867 de noviembre de 2016 adoptó la siguiente política de Gestión del Talento Humano “...Implementar un Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, para ratificar el compromiso del Instituto Nacional de Salud con el mejoramiento continuo, con base en el fortalecimiento de las competencias de su Talento Humano, de sus condiciones de bienestar, calidad de vida laboral, cultura y el clima organizacional, para dar respuesta de forma adecuada y oportuna a las

necesidades de los usuarios internos y externos, y contribuir al mejoramiento de la salud pública”

4 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1 Disposición de información:

La Información previa se encuentra organizada en el Sistema Integrado de Gestión del INS, así mismo los planes según decreto 612 de 2018 se encuentran publicados en transparencia en la página de internet del Instituto. Los registros de la realización de actividades y los diagnósticos se encuentran organizados en el archivo de gestión del Grupo Gestión del Talento Humano.

De esta manera, se cuenta con los insumos confiables y necesarios para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano

4.2 Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del INS, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

4.3 Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2018

Se realizó autodiagnóstico en el año 2018 usando la herramienta del DAFP dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | | |
|---|----|--|---|----|
| RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos | 74 | 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 | 72 |
| | | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 74 |
| | | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 73 |
| | | | - Ruta para generar innovación con pasión | 77 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | 69 | RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 67 |
| | | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 73 |
| | | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 68 |
| | | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 66 |
| RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | 70 | RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 66 |
| | | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 73 |
| RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | 71 | RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” | 69 |
| | | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 73 |

| | | | | |
|-----------------------------------|----|-----------------------------------|---|----|
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | 75 | RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 75 |
| Conociendo el talento | | Conociendo el talento | | |

4.4 Diagnóstico de Actividades de Bienestar:

El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan de Incentivos y Bienestar publicado en Transparencia.

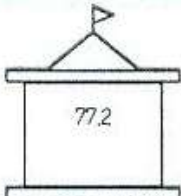
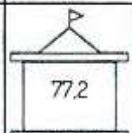
4.5 Diagnóstico Necesidades de Capacitación:

El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan Institucional de Capacitación publicado en Transparencia.

4.6 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, para la identificación de componentes de la dimensión del Talento Humano que se deben fortalecer o implementar en el 2019

PRIMERA DIMENSIÓN: TALENTO HUMANO. 77,2

| Puntaje Entidad | Valores de Referencia | | | | | |
|---|--------------------------|-----------|---|---|---|---|
| | Puntaje máximo grupo par | Quintiles | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  77.2 | 86.1 | | | |  77.2 | |

5 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en el Instituto Nacional de Salud, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.

Estas actividades se enmarcan en el plan de acción anexo 1.

6 EVALUACION DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO.

Se evaluará semestralmente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance en la implementación del Plan.

ANEXO 1



| Pasos | | 5 | 6 | 7 | 8 |
|-------|---|--|--|--|---|
| 1 | <p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>RUTA DEL CRECIMIENTO</p> <p>Liderando talento</p> | Variables resultantes | Alternativas de mejora | Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación) | Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas |
| 2 | <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> | <p>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan</p> | <p>Se propone entregar a los funcionarios que se desvinculan un folleto con las alternativas que tienen al desvincularse del Instituto según los motivos de desvinculación. Para esto se solicitara alternativas que trabaja el DAFP en este tema</p> | <p>Febrero 15 de 2019</p> | |
| 3 | <p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p> | <p>Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.</p> | <p>Agregar al listado de planta del Instituto los motivos de retiro. Agregar en el informe de ejecución del Plan de previsión del Talento Humano el informe de razones del retiro.</p> | <p>Noviembre 15 de 2019</p> | |
| 4 | <p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p> | <p>Incluir en el informe los siguientes temas: Gestión del talento humano; Integración cultural; Planificación, desarrollo territorial y nacional; Relevancia internacional; Buen Gobierno; Contratación Pública; Cultura organizacional; Recursos</p> | <p>Se agregan en el diagnóstico de Necesidades de capacitación las temáticas mencionadas.</p> | <p>25 enero de 2019</p> | |
| 5 | <p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo</p> | | | | |
| 6 | <p>Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP</p> | | | | |
| 7 | <p>Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP</p> | | | | |
| 8 | <p>Evalúe la eficacia de las acciones implementadas</p> | | | | |
| 9 | <p>Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p> | | | | |