



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

2018

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS
SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE
BOGOTÁ D.C.

SUBSECRETARÍA CORPORATIVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
JULIO 2018



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE SALUD



1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de recursos humanos se destaca como uno de los instrumentos más importantes con los que cuenta una Entidad, ya que tiene como objetivo la alineación entre la planeación institucional y la planeación de recursos humanos, esto a través de la recopilación y estudio de las variables externas (cambios del entorno), internas (cambios en la organización) y finalmente las variables concernientes con los trabajadores (cambios individuales).

Por lo que una vez identificadas dichas variables, se deben direccionar las estrategias a minimizar el impacto dentro de la organización, ya que cambios en la tecnología, en las políticas, las reestructuraciones, los sindicatos y la cultura organizacional, así como la ética y la productividad de los funcionarios pueden afectar el cumplimiento de la misionalidad de la Secretaría Distrital de Salud.

Por otro lado y no menos importante, debido al proceso de implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la SDS, desde el cual se entiende el recurso humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y cuyo objetivo es fortalecer el liderazgo bajo los principios de integridad y legalidad, como pilares de la generación de resultados de las entidades públicas, para que estas respondan a los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios.

Esto a través del establecimiento de un proceso dinámico en la gestión institucional, enfocándolo no solo el cumplimiento de las normas vigentes sino a su vez al fortalecimiento de las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el fin de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

2. OBJETIVO

Definir los lineamientos estratégicos del Talento Humano, para implementar y medir la Gestión del Talento Humano, en aras de fortalecer las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, así como el mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de



preparación para el retiro de la Entidad por pensión, las cuales se encuentran contenidas dentro del Programa de Bienestar.

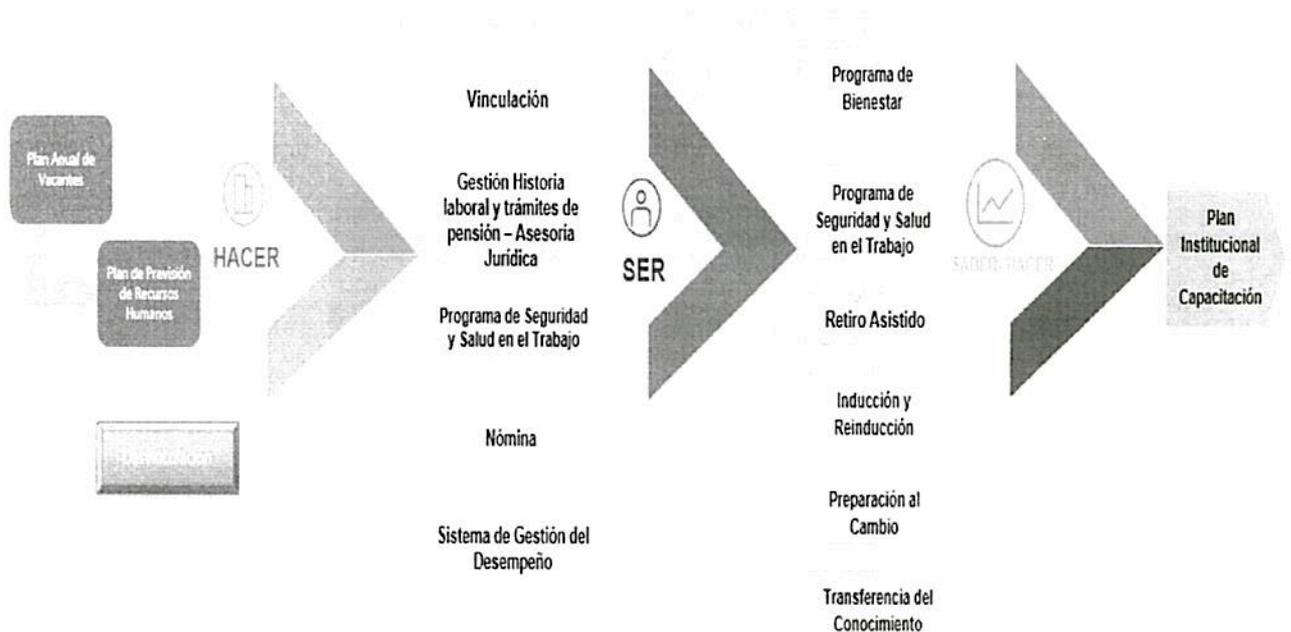
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento
- Identificar e implementar los criterios y las pautas para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Coordinar la medición de la gestión de los servidores públicos a través del desarrollo del Sistema de Gestión del Desempeño.
- Definir las acciones necesarias para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos, se tomó como base el lineamiento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. DESARROLLO DEL PLAN

Los componentes del Plan Estratégico del Recursos Humanos se fundamentan en las dimensiones del SER, HACER y SABER HACER, para los cuales la Dirección de Gestión del Talento Humano desarrolla:





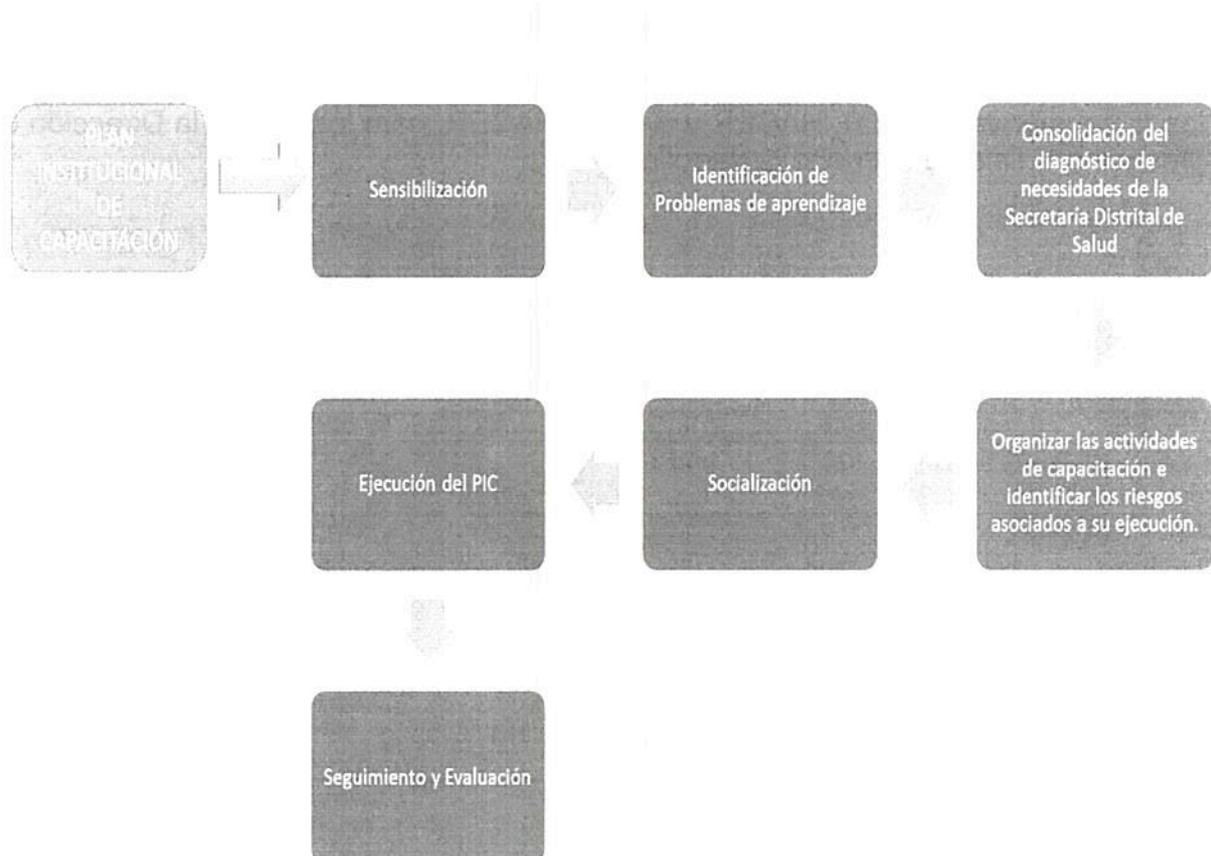
6. VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Actualmente la Secretaría Distrital de Salud se encuentra participando dentro de la Convocatoria 431 de 2016, en donde se ofertaron 284 vacantes las cuales se proyecta proveer antes del 31 de diciembre de 2018.
- Para las vacantes que continúen sin proveer, se estima realizar los encargos por derecho preferencial.
- Finalmente, y con el fin de garantizar la prestación de los servicios, se realizarían los nombramientos en provisionalidad solo en caso de ser necesario.

7. PLANES Y PROGRAMAS

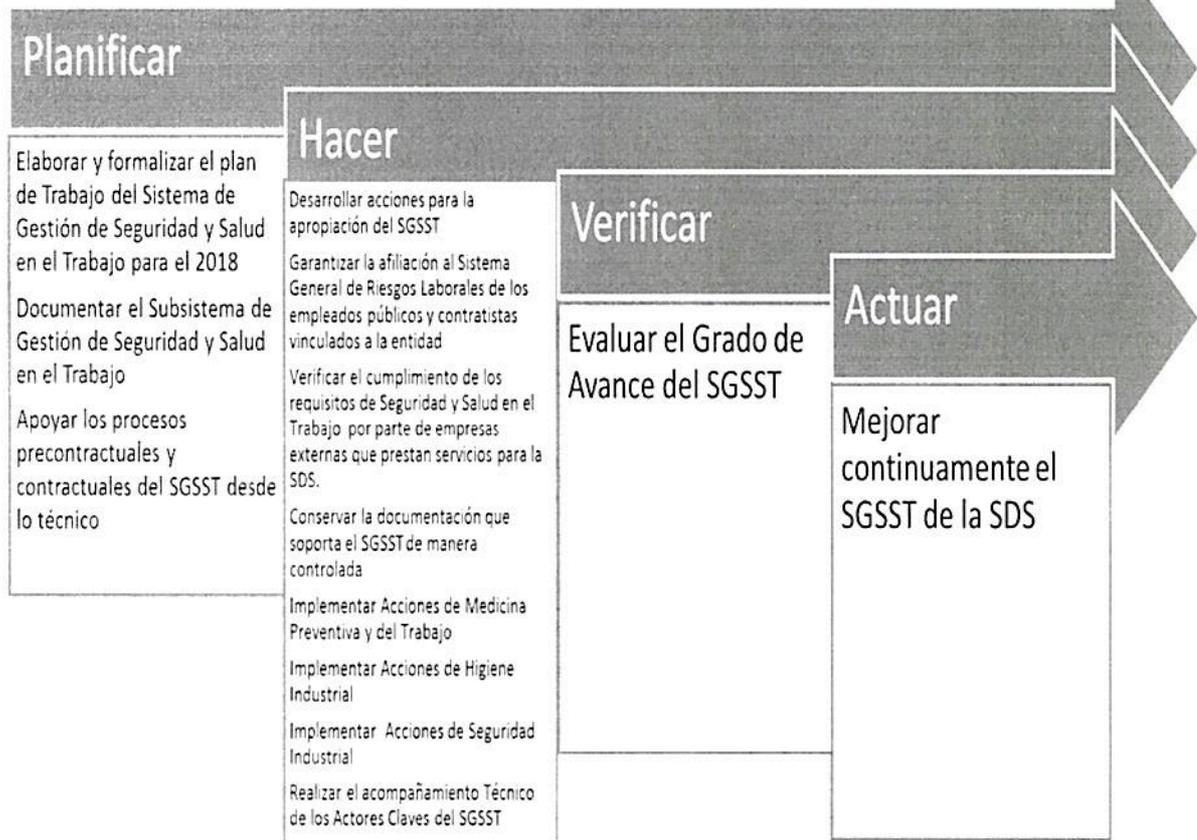
La Dirección de Gestión del Talento Humano desarrolla planes y programas a través de los cuales busca el desarrollo integral de los servidores públicos que conforman la SDS.

A continuación, se describen los componentes de cada uno de los planes formulados para el 2018:





PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de la previsión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo identificar en el horizonte del Plan Estratégico de Recursos Humano si existe una disponibilidad suficiente de personal con capacidad para desempeñar exitosamente los planes y programas propuestos.



PROGRAMA DE BIENESTAR

EJE 1

CONOCIMIENTOS DE LAS FORTALEZAS PROPIAS

- Enfocada a actividades que permitan el fortalecimiento del ser en sus habilidades y conocimiento propio

EJE 2

ESTADOS MENTALES POSITIVOS

- Este eje netamente relacionado con la felicidad. A partir del mismo, se realizan actividades recreativas y culturales, así como las actividades que disminuyan el riesgo psicosocial a partir del trabajo realizado por Seguridad y Salud en el Trabajo.

EJE 3

PROPÓSITO DE VIDA

- A partir de este, se pretende que el empleado público cuente con espacios que contribuyan a su desarrollo personal

EJE 4

RELACIONES INTERPERSONALES

- La generación de relaciones positivas armonizan el ambiente y el clima laboral, así como espacios de reconocimiento, es así como a partir de este eje se realizan actividades recreativas y deportivas que fortalezcan los trabajos en equipo, con el fin de brindar un servicio fundamentado en amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CORPORACIÓN PÚBLICA



Corregir las historias laborales de los prepensionados ante las administradoras de fondos de pensiones.

Brindar asesoría de carácter legal a los colaboradores para el trámite de pensión

Realizar actividades de preparación para el retiro por jubilación para los prepensionados de la SDS

8. SISTEMAS



- ✓ La Secretaría Distrital de Salud cuenta con un Sistema de Gestión del Desempeño adoptado a través de:
 - ❖ Resolución 062 del 17 de enero de 2017, por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
 - ❖ Resolución 307 del 3 de marzo de 2017, por medio de la cual se adopta el Sistema de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales.
 - ❖ Resolución 517 del 3 de abril de 2017, por medio de la cual se adopta la Metodología de Acuerdos de Gestión para la Secretaría Distrital de Salud.

Este Sistema, permite establecer la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, así como las oportunidades de mejora en la planeación, ejecución y seguimiento de las metas planteadas por cada Dependencia, lo que facilita la toma de decisiones para el mejoramiento en la prestación del servicio.

- ✓ Por otra parte, La Dirección de Gestión del Talento Humano busca la implementación del Sistema de Información del Personal Retirado, a través del cual se generó en un menor tiempo la información necesaria para la elaboración de las certificaciones de tiempo de servicio o bonos pensionales, para lo que se establecieron las siguientes acciones:
 - Generar Base de Datos de Historias Laborales de exfuncionarios de la Secretaría Distrital de Salud.
 - Transcribir la información de las nóminas físicas del año 1995.
 - Generar Base de Datos con la información que se encuentra en las tarjetas Kardex.

9. RETOS

- Ejecución del 100% de los planes antes citados.
- Desarrollo de las etapas de provisión de los empleos que se encuentran dentro de la Convocatoria 431 de 2016.
- Vinculación de personal
- Inducción y reinducción
- Implementación de la prueba piloto de teletrabajo



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

10. SEGUIMIENTO A LAS ACCIONES PLANTEADAS

El seguimiento y la medición de cada una de las acciones planteadas, se hará a través de los reportes del Plan Operativo Anual y al cumplimiento de cada uno de los porcentajes allí planteados para estas actividades y las demás que comprenden el proceso denominado "Gestión del Talento Humano".

11. NORMATIVIDAD

- ❖ Constitución Política de Colombia artículos 52, 54, 57 y 70
- ❖ Ley 909 de 2004
- ❖ Decreto 1227 de 2005
- ❖ Decreto 1083 de 2015
- ❖ Directiva 001 de 2015 del Departamento Administrativo del Servicio Civil
- ❖ Resolución 1111 de 2017
- ❖ Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003
- ❖ La Ley 489 de 1998
- ❖ Acuerdo 565 de 2016

APROBADO POR: LILIANA ROCÍO BOHÓRQUEZ HERNÁNDEZ
Directora de Gestión del Talento Humano

ELABORADO POR: LAURA PINZÓN BALLESTEROS
Profesional Dirección de Gestión del Talento Humano

