


PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) 2024 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
01	10/04/2018	Todas aprobación inicial
02	28/01/2019	Actualización vigencia 2019
03	23/01/2020	Actualización vigencia 2020
04	28/01/2021	Revisión y actualización general del documento vigencia 2021
05	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento vigencia 2023
06	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento vigencia 2023
07	25/01/2024	Revisión y actualización general del documento vigencia 2024

Elaboró: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Actualizó: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Revisó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo:	Cargo: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: 10/04/2018	Fecha: 24/01/2024	Fecha: 25/01/2024	Fecha: 25/01/2024

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 2 de 12

INTRODUCCIÓN

Este plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y considera los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores del Hospital San Juan Bautista de acuerdo con los perfiles y competencias para atender las prioridades estratégicas de la entidad. Para ello se hace necesario que las condiciones laborales se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, el compromiso con el autocuidado que deben tener los empleados,

En la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta las guías establecidas por la Función pública en su documento tipo para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, los diagnósticos internos, revisión de la política de Talento Humano, y el establecimiento de las estrategias de los diferentes procesos relacionados con la administración del personal de la entidad ingreso, permanencia y retiro así como el fortalecimiento de las competencias, bienestar e incentivos, evaluación de desempeño, Seguridad y salud en el trabajo, alineándolas con el plan de desarrollo de la Entidad.

Con lo anterior se busca dar cumplimiento a las expectativas de los funcionarios, a las necesidades de la Entidad Hospitalaria y a los requisitos del MIPG.

1. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona el marco legal dentro del cual se desarrolla el Plan estratégico del Talento Humano del Hospital San Juan Bautista el cual proporciona los lineamientos para la implementación de los procedimientos y actividades establecidas.

NORMATIVIDAD	ASUNTO
Ley 6 de 1945	Régimen especial de los trabajadores oficiales
Decreto 2127 de 1945	Reglamenta la ley 6 de 1945 en los relativo al contrato individual de trabajo.
Decreto 3135 de 1968	Régimen prestacional de los trabajadores oficiales
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica y se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empedados oficiales
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integra
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamente parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normar que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. (establece el Plan de vacantes y el Plan de previsión de empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sanciona 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 normar 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
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector 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)
MIPG	Manual Operativo – Dimensión 1

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 3 de 12

NORMATIVIDAD	ASUNTO
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empelados y contratistas
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido Enel artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Acuerdo N° CNSC 2018100000176 de 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera administrativa y en Periodo De prueba

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital San Juan Bautista ESE, inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo y va dirigido a todos los servidores públicos de carrera, Periodo fijo, provisionales, supernumerarios y contratistas del Hospital.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Contribuir al desarrollo integral del Talento Humano del Hospital San Juan Bautista, desarrollando estrategias durante el ciclo de vida laboral, y fomentar la calidad en la prestación del servicio y el trato humanizado en los servicios de salud, en concordancia con la misión del Hospital

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- Desarrollar actividades que busquen el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del Proceso de Gestión Humana en la Entidad y demás planes operativos de la entidad, incorporando los lineamientos dados por la Función Pública y el MIPG.
- Participar en el proceso de concursos de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

4. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital San Juan Bautista ESE a través de la Oficina de Talento Humano diseñara políticas que busquen:

- Fortalecer los procesos de selección e inducción del personal que ingresa o desea ingresar a la institución, en el marco de los principios estipulados en el Código de Ética, hoy Código de Integridad.
- Realizar evaluaciones de desempeño objetivas, que permitan identificar debilidades y fortalezas de los funcionarios con el objeto de mejorar la actividad de su desempeño.
- Propender por procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la entidad para el buen cumplimiento de la misión del Hospital y al tiempo redunden en el mejoramiento continuo de los servidores de la institución.
- Fortalecer mecanismos que permitan el desarrollo del autocontrol por parte de los funcionarios en todas sus actuaciones.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 4 de 12

- Mantener un ambiente laboral óptimo que permita el desarrollo de un sentido de pertenencia y compromiso al interior de la entidad y exaltar a los funcionarios que por su desempeño aportan valor a la institución.
- Fomentar una cultura de servicio y atención al usuario, teniendo en cuenta que los usuarios son la razón de ser de la entidad y la misión de la institución es la inversión social en salud.

5. PILARES DEL EMPLEO PÚBLICO

La política del empleo público cuenta con ocho (8) pilares a saber:

- **Mérito:** es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
- **Competencias:** son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
- **Desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
- **Productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado.
- **Gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
- **Integridad:** se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- **Diálogo y concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del Talento Humano. Tomo I Función pública .2020).

6. DIAGNÓSTICO INTERNO

El área de Talento Humano depende directamente de la Gerencia de la Entidad y es la encargada de administrar la Gestión del talento humano y garantizar a) la calificación, el desarrollo y mantenimiento de las competencias del Talento Humano del Hospital y b) el bienestar y calidad de vida de los servidores de la institución.

Atendiendo a las indicaciones de MIPG el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Hospital debe contar con la información actualizada de la plataforma estratégica del Hospital, régimen laboral, caracterización de los servidores y empleos, así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas durante la vigencia fiscal 2023.

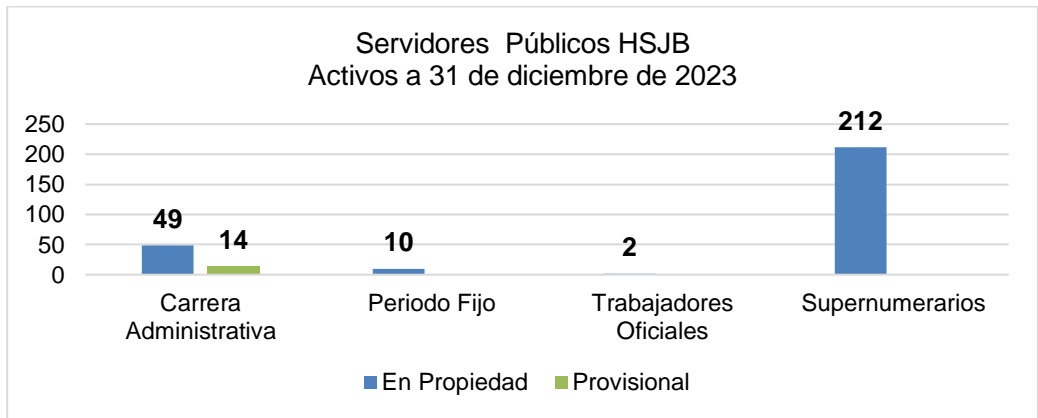
6.1. Análisis de la Planta de Personal

La planta de empleos del Hospital San Juan Bautista es de 102 empleos distribuidos de la siguiente manera:

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

NATURALEZA	NIVEL	# CARGOS	SUBTOTAL
Carrera Administrativa	Profesional	15	85
	Técnico	6	
	Asistencial	64	
Periodo Fijo	Directivo	1	10
	Asesor	1	
	Profesional	8	
Trabajadores Oficiales	Asistencial	7	7
TOTAL		102	102

De los 102 empleos de planta, a corte 31 de diciembre se encontraban activos 75 empleados públicos los demás 27 empleos no se encuentran provistos. Adicionalmente, a corte a 31 de diciembre de 2023 se contaba con 212 supernumerarios vinculados con el Hospital para un total de 287 servidores públicos a 31 de diciembre de 2023, distribuidos así:



Es importante resaltar también, que como parte de la fuerza laboral el Hospital San Juan Bautista contó en el 2023 con 78 contratistas, que prestan sus servicios en el Hospital San Juan Bautista para apoyar el cumplimiento a las metas institucionales, y se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- Contratados directamente: 36
- Contratados por otras empresas: 42
- Otras contrataciones directas para la ejecución de contratos interadministrativos: Se contrata de manera temporal dependiendo de lo pactado con los entes territoriales

Así las cosas, para el año 2023 el Hospital San Juan Bautista contó con una fuerza laboral de aproximadamente 365 personas.

6.2. Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP):

Durante el año 2023 se adelantaron gestiones de registro de información de los servidores públicos vinculados con el Hospital San Juan Bautista en la plataforma virtual del SIGEP, con corte a 31 de diciembre de 2023 se puede observar que existe un total de 160 registros correspondientes a servidores públicos y registro de 35 contratistas.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

6.3. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión – FURAG 2023

En octubre de 2023 se contó con el último resultado del FURAG publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y correspondientes a la medición de desempeño del Hospital San Juan Bautista durante el año 2022. Este arroja un resultado general de 54% para la dimensión de Talento Humano, y específicamente la política de gestión estratégica del talento humano arroja los siguientes resultados:

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	83,3
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	28,6
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	82,7
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	28,6

Para esta medición, no se recibieron las recomendaciones que enviaba de costumbre el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

6.4. Matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH)

Se observa la necesidad de diligenciar la matriz de gestión estratégica del Talento Humano que incluye un autodiagnóstico completo, que ha propuesto por el modelo integrado de planeación y gestión para identificar el estado actual de la gestión que adelanta el Hospital San Juan Bautista, en lo relacionado con el talento humano en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Lo anterior con el objetivo de establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento y posteriormente ir avanzando de manera gradualmente en los niveles de maduración de la GETH, haciendo uso de la Guía de gestión estratégica del talento humano (GETH) propuesta por el DAFP. Este Plan de Acción se relaciona directamente con el diagnóstico hecho previamente para determine la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

6.5. Resultados medición-Clima Organizacional

La encuesta de clima laboral fue aplicada desde el 14 al 21 de junio del 2023, la cual fue adelantada por una psicóloga contratada por el Hospital San Juan Bautista para el fortalecimiento institucional apoyando las actividades de talento humano en todos sus componentes. Los resultados de esta hacen parte de los anexos del plan de bienestar social e incentivos 2024.

6.6. Diagnóstico de la necesidad de aprendizaje / Capacitaciones

La Entidad tiene establecido en su Manual de funciones, los conocimientos esenciales y los requisitos mínimos de estudio y experiencia exigidos para el desempeño del cargo, así mismo se han establecido las competencias comportamentales en los cuales enmarcan las actitudes que debe poseer el servidor público.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 7 de 12

Anualmente se establece el diagnóstico de la necesidad de aprendizaje con el fin de disminuir la brecha existente entre las capacidades, formación profesional y de experiencia de la persona que llega al servicio de la entidad y las que se requiere para desempeñar óptimamente sus funciones en la Entidad.

El diagnóstico se hace de manera participativa con los funcionarios y los líderes de proceso, conformando así el Diagnóstico de la necesidad de aprendizaje, punto de partida para la elaboración del PIC institucional. El consolidado de necesidades de capacitación se plasmó en una matriz Excel que hace parte integral del Plan Institucional de capacitaciones, junto con el diagnóstico.

6.7. PAMEC y proceso de acreditación de estándares Gestión del Talento Humano

Otro referente destacado de planeación con la que cuenta La Entidad es el PAMEC y el proceso de Acreditación que se viene adelantando anualmente, consistente en un proceso de autoevaluación interna con el cual se han podido identificar las fortalezas, las oportunidades de mejora, las actividades que se deben planear ejecutar y evaluar de tal manera que se logre establecer planes de mejora que contribuyan al mejoramiento de la calidad y en un futuro se puedan cumplir con los estándares establecidos y obtener el certificado de acreditación, lo cual permitirá mejorar la calidad de la atención a los usuarios.

Esta autoevaluación sirve como punto de partida e insumo para establecer las estrategias de mejora dentro del plan estratégico del Talento Humano, buscando la certificación de la Entidad, lo cual permitirá el manejo de las buenas prácticas, afianzar la competitividad de la Entidad y proporcionar información clara a los usuarios y mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 8 de 12

7. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024

El plan estratégico de talento Humano se ha entendido como el conjunto de prioridades básicas que orientan las políticas de la gestión del talento Humano, alineados con el plan estratégico de la entidad y siguiendo los lineamientos del modelo MIPG, contando con una visión sobre el Recurso Humano como el activo más importante de la Entidad. La Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, permanencia o desarrollo y retiro del servidor público.

Este Plan se centra en trabajar para **eliminar las debilidades** obtenidas del autodiagnóstico y potenciar aquellas variables que presenten debilidad, por lo que de manera prioritaria se debe adelantar para la presente vigencia, el diligenciamiento del autodiagnóstico propuesto en la “matriz de gestión estratégica del talento humano” y tener en cuenta otras evaluaciones adelantadas por los procesos de evaluación y control al interior del Hospital.

Para la creación de valor público, la gestión del talento humano en el Hospital San Juan Bautista se enmarca en las agrupaciones temáticas dadas dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, por medio de la implementación de acciones efectivas asociadas a cada una las siete dimensiones restantes así:

- D1 - Talento Humano
- D2 - Direccionamiento y Planeación
- D3 - Gestión con Valores para Resultados
- D4 - Evaluación de Resultados
- D5 - Información y Comunicación
- D6 - Gestión del Conocimiento
- D7 - Control Interno

De igual manera, es importante aplicar la “Guía de gestión estratégica del talento humano” (DAFP, 2018) para establecer un Plan de Acción que le permite al Hospital San Juan Bautista, avanzar en los niveles de madurez de la GETH, tomando como base el diagnóstico elaborado previamente para determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

A continuación, se proponen estrategias que apuntan a fortalecer el logro de las metas establecidas en la entidad:

7.1. Estrategia de vinculación

Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos del Hospital San Juan Bautista, mediante el sistema de mérito en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio civil, de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente.

7.2. Estrategia de evaluación del desempeño

La estrategia consiste en el fortalecimiento del proceso de Evaluación de Desempeño, a través de la socialización capacitaciones e implementación del Sistema tipo de evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- mediante Acuerdo

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 9 de 12

617 de 2018 y la aplicación de la demás normatividad relacionadas; así misma sensibilización a los jefes o evaluadores sobre la importancia de su cumplimiento.

7.3. Estrategia de seguimiento a la planta de personal

Comprende el análisis y seguimiento a la información de la planta de personal, salarios, estadísticas e información básica y relacionada con otras actuaciones salariales, prestacionales y que se utilicen como instrumento de formación en educación financiera, ahorros y declaración de renta, se contempla el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1257 de 2012.

8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO PETH

El grupo de Talento Humano ha establecido los planes y programas con el fin de fortalecer la planeación estratégica de la Entidad, en concordancia con el Plan de desarrollo se realizarán así:

8.1. Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos

Objetivo: Adelantar procesos de concurso de méritos en coordinación con la CNSC, para los cargos de carrera administrativa y establecer estrategias de previsión de empleos si por necesidades del servicio se requiere personal de apoyo, con el fin de cumplirla misión de la Entidad.

El Hospital San Juan Bautista actualiza anualmente el Plan anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, en el que se realiza análisis a la planta de personal, propone actividades de seguimiento y establece un cronograma de actividades para ejecutar durante la vigencia. Este plan permite contar con información oportuna para poder planear la administración del talento Humano de la entidad.

8.2. Plan de Bienestar Social e incentivos

El Plan de bienes Social tiene como objetivo generar acciones que mejoren la calidad de vida de los servidores, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y se refleje en el compromiso institucional origen de la motivación y el desarrollo profesional y personal.

La implementación de estrategias se realiza a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuales se desarrollan las actividades de Bienestar, mismos que a la vez, contemplan las áreas de intervención de “Protección y Servicios Sociales” y “Calidad de Vida Laboral” definidos por los artículos 23 y 24 del Decreto ley 1567 de 1998

Los ejes estratégicos representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este plan se enmarca los siguientes ejes:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Institucionales
- Transformación Digital (eje transversal)

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL16	Versión: 7
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024	Página 10 de 12

Por otro lado, el Plan de Incentivos atiende al Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Plan de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a: a) *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos; y b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y resultado de trabajo en equipo.* Así las cosas, el Hospital San Juan Bautista ESE establece incentivos pecuniarios y no pecuniarios, consolidados en el Plan de bienestar social e incentivos.

8.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo: Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes

En este plan también se definen las actividades para implementar en cuanto a protocolos de Bioseguridad para mitigar contagios de diferentes enfermedades de los servidores públicos, contratistas y estudiantes de los convenios de docencia-servicios, toda vez que estas medidas restrictivas siguen siendo de carácter obligante para el sector salud

8.4. Plan Institucional de Capacitación.

El plan Institucional de Capacitaciones, tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales y comportamentales, mediante capacitaciones internas y externas, con el fin de motivar y sensibilizar a los servidores públicos del Hospital San Juan Bautista, en un marco de vocación al servicio público, trato humanizado y armonía con los principios de la función pública, para el efectivo cumplimiento de metas institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2023 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2023 del Hospital San Juan Bautista se estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

Eje temático	Descripción (PNFC)
--------------	--------------------

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

Probidad y Ética de los Públicos	Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.
Gestión del Conocimiento y la Innovación:	Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma
Creación de Valor Público	Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.
Transformación Digital:	Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Fuente PETH Función pública

Estas actividades se desarrollarán a través de convenios, facilitadores internos y otros.

Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2023, donde se actualizarán los temas misionales del Hospital de acuerdo con la necesidad.

9. INDICADOR Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan estratégico de talento humano permite verificar el nivel de cumplimiento y sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. El indicador que se usará para evaluar el cumplimiento del PETH es:

$$\text{Indicador de Cumplimiento} = \frac{\text{No de Actividades Ejecutadas}}{\text{No de Actividades Programadas}} * 100$$

El indicador se calificará de acuerdo con los siguientes niveles:

Bajo: Menor a 75
 Medio: >=75 y <90
 Alto: >=90

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA	CUANDO
1	Aplicar la Matriz de gestión estratégica del Talento Humano MGETH propuesta por el DAFP para el autodiagnóstico del Hospital	Área de Talento Humano	Matriz GETH Actualizada	1er trimestre 2024
2	Informar a las directivas, sobre el nivel de madurez de la gestión estratégica del talento humano GETH al interior de la institución	Área de Talento Humano	Informe enviado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Abril 2024
3	Aplicar la "Guía de gestión estratégica del talento humano" del DAFP, para establecer un Plan de Acción que permita avanzar en los niveles de madurez de la GETH	Área de Talento Humano	Aplicación de la guía	2do trimestre 2024

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



4	Realizar seguimiento al cumplimiento de los componentes del PETH	Área de Talento Humano	Informe Trimestral de Talento Humano	Una vez Finalizado cada trimestre de 2024
5	Verificar que el registro del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público se encuentre actualizado.	Área de Talento Humano	Página Web SIGEP	2do semestre 2024

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024