


 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 1 de 35

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	28/01/2018	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 5, 6, 7.2 , 7.4 .8.1, 9, 10
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 1, 7,7.2, 7.3, 8.1, 8.3, 10
5	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento
6	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento

<b>Elaboró:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Actualizó:</b> Vianey Urbano Joven	<b>Revisó:</b> Comité de Gestión y Desempeño MIPG	<b>Aprobó:</b> Comité de Gestión y Desempeño MIPG
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Cargo:</b> Comité de Gestión y Desempeño MIPG	<b>Cargo:</b> Comité de Gestión y Desempeño MIPG
<b>Fecha:</b> 10/04/2018	<b>Fecha:</b> 06/01/2023	<b>Fecha:</b> 10/01/2023	<b>Fecha:</b> 11/01/2023

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 2 de 35

## INTRODUCCION


El presente Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital San Juan Bautista ESE se elabora teniendo en cuenta los lineamientos y requisitos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y determina las acciones y estrategias que desarrollará la entidad durante el 2023 para la Gestión del Talento Humano

En la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta las guías establecidas por la Función pública, se realizó un diagnóstico interno, 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 el fin de dar cumplimiento a las expectativas de los funcionarios, a las necesidades de la Entidad Hospitalaria, a los requisitos de MIGP y los sistemas de gestión de la calidad.


## 2. MARCO LEGAL

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	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 6 de 1945	Régimen especial de los trabajadores oficiales	Gestión humana
Decreto 2127 de 1945	Reglamenta la ley 6 de 1945 en los relativo al contrato individual de trabajo.	Gestión Humana
Decreto 3135 de 1968	Régimen prestacional de los trabajadores oficiales	Gestión Humana
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	Gestión Humana
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral	Gestión Humana
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.	PIC – programa de bienestar social y estímulos

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 3 de 35

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por medio del cual se expiden normas 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)	Gestión Humana
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	Talento Humano
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	Talento Humano
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	Plan institucional formación y capacitación
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de bienestar
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)	Plan institucional de formación y capacitación – Programa de bienestar y estímulos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo)	Talento Humano – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
<b>MIPG</b>	Manual Operativo – Dimensión 1	Gestión Humana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empedados y contratistas	Gestión Humana – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 4 de 35

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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	Plan institucional de formación y capacitación
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	Talento Humano
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	Evaluación del desempeño
Observación :Además de las normas relacionadas anteriormente, se tendrán en cuenta toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano		

Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública 2019 y (PETH) vigencia 2018 de la Función pública, y aporte propio del Grupo de Gestión Humana

### 3. GLOSARIO DE TÉRMINOS


**SERVIDOR PÚBLICO:** son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**FUNCIONARIO:** Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

**EMPLEADOS PÚBLICOS:** se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

**TRABAJADORES OFICIALES:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 5 de 35

con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro"

#### **4. 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.


#### **5. OBJETIVOS**

##### **5.1 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

##### **5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 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 a través del plan de bienestar social e incentivos y plan de capacitaciones.
- 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.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en el proceso de concursos de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 6 de 35

## 6. DIAGNÓSTICO

El área de Talento Humano depende directamente de la Gerencia de la Entidad y es la encargada de administrar todo lo relacionado con la Gestión del talento humano, así como garantizar la calificación, el desarrollo y mantenimiento de las competencias del Talento Humano del Hospital y el bienestar y calidad de vida de los servidores de la institución.

Las actividades de Gestión del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

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 el 2021.

## 7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.


Las acciones para desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

## 8. METODOLOGIA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital San Juan Bautista E.S.E se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2023.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social e Incentivos

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 35

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

## **9. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El Hospital San Juan Bautista E.S.E, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad. El área de Talento Humano de la E.S.E, liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo con la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

### **10. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital

### **11. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

Identificación de necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.


### **12. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO**

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que, tanto para la planeación como para la evaluación del talento humano en las entidades públicas, éstas deben tener una caracterización de los empleos que integran su planta de personal (Perfiles, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros).

Que el Hospital San Juan Bautista Empresa Social del Estado, fija la planta de cargos y asignación salarial inicial mediante Acuerdo número 10 de diciembre 9 de 2022.

Ingreso:

- ✓ Selección
- ✓ Vinculación

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 8 de 35

- ✓ Inducción
- ✓ Plan de previsión de Talento Humano

Desarrollo:

- ✓ Plan de capacitación
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Plan de bienestar social e incentivos
- ✓ Plan de vacantes

Retiro

## 12.1. INGRESO

El Hospital San Juan Bautista E.S.E, en aras de contar con un Talento Humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, competencias, perfil, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

## 12.2. SELECCIÓN

Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital San Juan Bautista E.S.E, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista

## 12.3. VINCULACIÓN

Siguiendo las disposiciones de la ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.


## 12.4 INDUCCIÓN

El Hospital San Juan Bautista E.S.E adelantara las actividades de inducción general, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

## 12.5 PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente el Hospital San Juan Bautista E.S.E, desarrolla como un componente del Talento humano, el Plan de Previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 9 de 35


que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

## 12.6 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La planta de personal aprobada para el Hospital San Juan Bautista E.S.E, está conformada por un total de ciento dos (102) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla 1 cargos para la planta de personal

<b>CODIGO</b>	<b>Grado Salarial</b>	<b>CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005</b>	<b>Nº Cargos</b>
<b>ADMINISTRACION</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	20	Gerente ESE	1
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	4	Asesor oficina de control interno	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
219	14	Profesional universitario (R. Fin y Físicos- R. Humanos)	2
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			
314	13	Técnico Operativo (mantenimiento)	1
367	13	Técnico Administrativo (almacén y estadística)	2
367	16	Técnico Administrativo (sistemas y contabilidad)	2
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
425	22	Secretaria Ejecutiva	1
407	18	Auxiliar Administrativo (auditoria medica)	1
407	22	Auxiliar Administrativo (RH, Contaba. Cartera, Cinterno)	5
480	11	Conductor TRABAJADOR OFICIAL	1
<b>CODIGO</b>	<b>Grado salarial</b>	<b>CARGOS Y NIVELES /DENOMINACION DECRETO 785 DE 2005</b>	<b>Nº cargos</b>
<b>OPERACIÓN</b>			
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
211	16	Médico general - 8 horas	4
211	16	Médico general - 4 horas	2
214	14	Odontólogo	1
217	9	Profesional servicio social obligatorio (bacteriología)	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio (enfermería)	1
217	14	Profesional servicio social obligatorio (odontología)	1
217	16	Profesional servicio social obligatorio (medico)	5


 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>		Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		Página 10 de 35

237	9	Profesional universitario área salud (Terapeuta)	1
237	9	Profesional universitario área salud (Optómetra)	1
242	13	Profesional especializado área salud (Bacterióloga)	1
242	18	Profesional especializado área salud (Coord. Médico)	1
243	12	Enfermero	1
244	13	Enfermero especialista	1
		<b>NIVEL TÉCNICO</b>	
323	13	Técnico área salud (imágenes diagnosticas)	1
		<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>	
407	18	Auxiliar Administrativo (facturación)	4
407	22	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
407	20	Auxiliar Administrativo (facturación)	1
412	18	Auxiliar área salud (enfermería)	44
412	11	Auxiliar área salud (ETV)	2
412	18	Auxiliar área salud (farmacia)	2
412	22	Auxiliar área salud (estadística)	1
412	18	Auxiliar área salud (odontología e higiene oral)	2
470	9	Auxiliares servicios generales TRABAJADOR OFICIAL	6
		<b>TOTAL OPERACIÓN</b>	<b>85</b>
		<b>TOTAL, GENERAL PLAN DE CARGOS 2022</b>	<b>102</b>

Tabla 2. Cantidad de vacantes por nivel jerárquico:

NIVEL JERARQUICO	N° vacantes definitivas en empleo de carrera
Nivel asesor	0
Nivel Profesional	4
Nivel Técnico	3
Nivel Asistencial	26
Total	33

Fuente: Planta de personal del Hospital San Juan Bautista con corte a 10 de enero de 2023

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 11 de 35

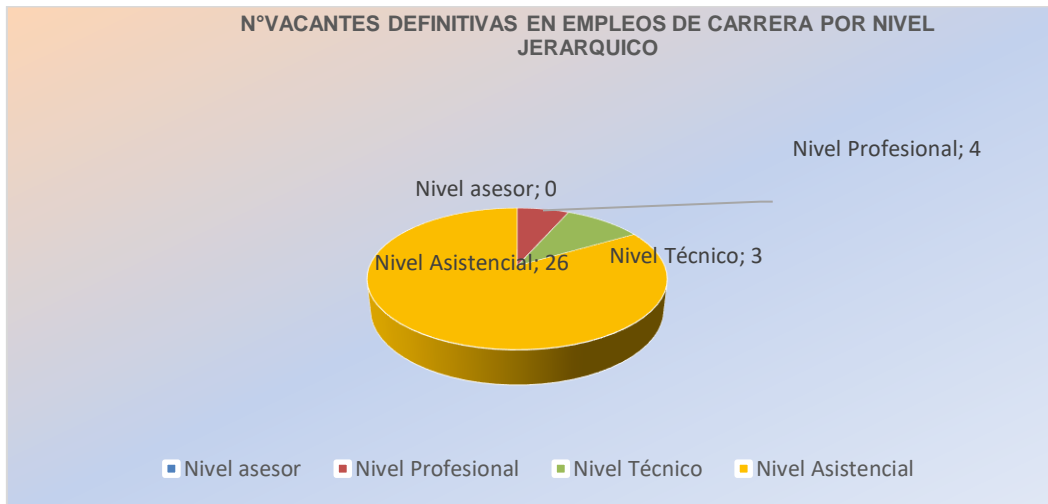


Gráfico 1. Vacantes definitivas en empleo de Carrera por Nivel jerárquico

La grafica 1 contiene los datos reportados del total de las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa, entendiéndose por vacante definitiva, los cargos que no cuentan con un titular de carrera, ésta vacante puede encontrarse sin proveer o provisto mediante encargo o nombramiento provisional.


### **12.7. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Actualmente EL Hospital San Juan Bautista E.S.E, está en la etapa de planeación con la CNSC para convocar a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad, proceso organizado por la CNSC para todas las ESE del país.

El Hospital tiene presupuestado los recursos para la Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, que realiza la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante comprobante de egreso 20222527 del año 2022 y Rubro Presupuestal 212020200801 Servicios Administrativos de la vigencia 2023

Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de las vacantes en la oferta pública de empleos de carrera-opec.

### **12.8 PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 12 de 35

El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.


## 12.9 DESARROLLO

El Hospital San Juan Bautista E.S.E en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN:** en el Hospital se tiene como una herramienta Instrumental el PIC, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, Además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de capacitación. Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2023 se analizaron los siguientes insumos:

- Evaluación de desempeño
- La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes de este.
- El desempeño laboral del personal del hospital es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de este Proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación
- **SISTEMA DE ESTÍMULOS:** A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.
- Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 13 de 35

Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social. La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares. El Bienestar de todo ser humano y en este caso el de los servidores públicos, tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y laboral, esto a su vez le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno. Por tal motivo el Plan de Bienestar e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

## **ANÁLISIS**

Durante el mes de enero del año 2023, se aplicará la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que el hospital actualmente cuenta con una planta de personal de 102, empleos y 192 supernumerarios la encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos, a partir de la tabulación y análisis de las encuestas:

(ver anexo reporte encuesta de Bienestar en 19 páginas adjuntas)


### **ENCUESTA SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**(Ver anexo reporte encuesta en 51 páginas adjuntas)**

**ANÁLISIS** Durante el mes de diciembre de 2022, se realizó la encuesta de Medición de la cultura organizacional en el Hospital, dicha encuesta se aplicó a empleados de planta y colaboradores de la institución en las diferentes áreas.

### **Resumen de encuesta cultura Organizacional**

Esta encuesta busca identificar el tipo de cultura organizacional presente en cada uno de los funcionarios del hospital San Juan Bautista, con el fin de diseñar un plan de mejora para definir los parámetros que los directivos de del hospital pueden considerar aplicar para gestionar

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 14 de 35

aque aquellos elementos sociales, personales y laborales que requieren ser atendidos a nivel general buscando siempre mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, que permitan suplir las necesidades de bienestar y satisfacción laboral en los empleados, y que representen resultados productivos y por consiguiente resultados económicos para el hospital. Por tal razón, se plantea conocer las principales debilidades que presenta la institución en relación con la cultura organizacional, para conocer si el personal que labora en el hospital se encuentra satisfecho o no con diferentes aspectos que enmarcan la clase de cultura que se ha establecido como son: el clima laboral, el sistema de incentivos, programa de capacitación, efectividad de la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, reconocimientos, entre otros. Para ello, se plantea un análisis de carácter cualitativo-cuantitativo en el que se llevó a cabo una encuesta en la que participaron 238 empleados de las diferentes áreas del hospital SAN JUAN BAUTISTA ESE. De acuerdo con los parámetros evaluados, los resultados nos muestran una satisfacción general de la cultura organizacional adaptada por la empresa en cada una de las categorías en las que se dividió la encuesta.

### **Conclusiones**


De acuerdo con los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de la encuesta se pueden establecer las siguientes conclusiones:

**Toma de decisiones** ► para este punto de la encuesta encontramos que existe una buena valoración por parte de los funcionarios a su compromiso con la institución y la labor desarrollada en ella; compartir el conocimiento y apoyar la toma de decisiones ha hecho que se sientan parte importante del hospital.

**El trabajo en equipo** ► hace que los resultados se vean, pues somos parte de un engranaje y es el resultado que arroja la encuesta con más del 81% de satisfacción por parte de los funcionarios.

**DESARROLLO DE CAPACIDADES** ► se le permite a los funcionarios poner en practica su experiencia en los diferentes emprendimientos que tengan relacion con la labor desarrollada y con la consecuiouon de los objetivos del hospital y reciben el apoyo por parte de los jefes inmediatos y de la alta gerencia para sacar adelante esas iniciativas. En cuanto al tema de los **VALORES** la gerencia y Los líderes tienen claro un estilo de dirección característico basado en la humanización de los servicios de salud con un conjunto de prácticas distintivas y un conjunto de valores enfocados al servicio público inmersos en un código de integridad claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos y en que debemos actuar siempre con la mayor empatía hacia nuestros semejantes. En cuanto al tema de **ACUERDOS** los funcionarios reconocen que existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas y que esto se refleja en la productividad del hospital, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.

**COORDINACION E INTEGRACION** ► Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización, pues existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos y todos trabajan por la consecución de estos objetivos.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 15 de 35

**ORIENTACION AL CLIENTE** ► La información sobre nuestros pacientes (clientes) influye en la toma de nuestras decisiones como organización pues ellos son la razón de ser de esta por tal motivo todo lo que se proyecta se hace pensando en satisfacer esas necesidades de nuestros usuarios y buscando siempre la mejora continua, es por esto que con nuestra política de humanización inmersa en todo el plan operativo fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios.

**DIRECCION Y PROPOSITOS ESTRATEGICOS** ► el Hospital tiene una mision y una vision bien clara que le da sentido y rumbo al trabajo en equipo que se hace para beneficio de nuestra comunidad con unas METAS Y OBJETIVOS claros, que nos permiten ser lideres en la región.


### **Recomendaciones**

Ante los resultados arrojados en las preguntas expuestas por medio de una encuesta se hace urgente considerar por parte de la organización las siguientes recomendaciones; pensando que del debido análisis de ellas se pueda llevar a mejorar la cultura organizacional y lograr la identificación plena de los trabajadores con su organización y mejorar los procesos que llevan a conseguir la misión y los objetivos de la compañía. Establecer un seguimiento de la inducción a los nuevos trabajadores y a los que ya tienen tiempo, con el fin de fortalecer constantemente la misión y visión de la empresa, el seguimiento al cumplimiento de valores, código de integridad y temas específicos de los diferentes puestos de trabajo. Debe considerarse que la mayor motivación que puede recibir un trabajador se manifiesta en el momento en que es tomado en cuenta y recibe la oportunidad de dar a conocer sus aportes e ideas, por lo tanto, se deben crear canales de comunicación que sean claros y las relaciones interpersonales sean abiertas y cordiales tanto entre compañeros como de estos con las directivas. Se deberá organizar, promover y facilitar la formación permanente del personal mediante capacitaciones, desarrollando una previa evaluación y análisis de las verdaderas necesidades de la capacitación. Realizar actividades de motivación para el personal que ayuden a bajar niveles de estrés y a subir el ánimo en todos los funcionarios tales como salidas, caminatas, charlas de motivación entre otras. Hacer un reconocimiento a la buena labor desarrollada por medio de un plan de incentivos.

La cultura organizacional es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional.



 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 16 de 35

El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:


1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normatividad vigente
2. Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Contar con los recursos s necesarios p ara la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

### **1.3 RETIRO**

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor.

Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida. En esta etapa el Hospital se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:



 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 17 de 35

Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.

El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración de Bienes y Rentas y formato de paz y salvo.

El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

### **13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO**

Para la vigencia 2023 Hospital adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano:


1. Plan de Bienestar Social e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento humano.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

**DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

**2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

**3. ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 18 de 35

4. IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

5. EVALUACIÓN LA GESTIÓN: El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

#### 14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación de la Gestión del Talento Humano del Hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.


Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2023, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación

#### SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

#### CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E												
ACTIVIDAD	Trimestre I			Trimestre II			Trimestre III			Trimestre IV		
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO	x											
AUTODIAGNOSTICO DIMENSION TALENTO HUMANO	x											
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>											Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>											Página 19 de 35

INCENTIVOS Y ESTIMULOS													
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
EJECUCION PLAN DE VACANTES	x												x
EJECUCION PLAN DE PREVISION DEL TALENTO HUMANO	x												
EJECUCION PLAN ESTRETEGICO DEL TALENTO HUMANO	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

**15. Los procesos del Grupo de Talento Humano son:**

**Proceso de Gestiones administrativas:** Adelantar las Gestiones administrativas de recursos Humanos, cumpliendo con las normas legales, registro, asistencia, pago de las labores realizadas por los funcionarios, administración de la historia laboral, emisión de certificados laborales, tramites de pensión entre otras.


**Proceso de Provisión de empleo y Retiro del Personal:** Garantizar la provisión del recurso Humano idóneo que permita el normal funcionamiento de todas las áreas del Hospital, al igual que la culminación de este, una vez no sea requerido más, la prestación del servicio o se presente renuncia, cumplimiento con la normatividad y necesidades de la entidad

**Proceso de Inducción y reinducción:** establecer las directrices para realizar actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la entidad y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

**Procesos de Bienestar Social e Incentivos:** Desarrollar los planes y programas de Bienestar social y estímulos, orientados a crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño laboral,

**Proceso de Capacitación:** Formular y ejecutar el programa de formación y capacitación institucional estructurándolo de tal manera que responda a las necesidades concretas de capacitación que permita resolver problemas identificados y facilitar el cumplimiento de la misión de la entidad.

**Proceso de Evaluación del Desempeño:** Evaluar el desempeño laboral, el logro de los objetivos, y la conducta laboral de los funcionarios del Hospital.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 20 de 35

**Proceso de Seguridad y Salud en el trabajo:** Dar cumplimiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo en el Hospital San Juan bautista con el de identificar los riesgos y peligros existentes, implementando medidas que optimicen las condiciones de trabajo y salud, previniendo de esta manera la posible ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## 15.1 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL 2022

### 15.1.1 Sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP):


Durante la vigencia 2022 se adelantaron las gestiones para vincular y registrar la entidad con la plataforma virtual del SIGEP, se enviaron las plantillas iniciales y se inició el proceso de actualización de la base de datos del personal de planta, al cual, para la vigencia 2023, se le hará sensibilización y seguimiento para el cumplimiento con el reporte de la información de Hojas de vida por parte de los funcionarios de la entidad, en el aplicativo destinado para tal fin.

### 15.2. Medición formulario único de reporte de avances de la gestión – furag 2021.


El ultimo resultado del FURAG, da a conocer el puntaje obtenido por el Hospital San Juan Bautista ESE, en la medición del desempeño institucional mediante MIPG, el cual dio un resultado general 72,5%, de la política, el menor puntaje fue integridad con un 66,4%. La gestión estratégica del Talento Humano obtuvo un puntaje de 78,4 %,

El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las recomendaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual es un insumo para el mejoramiento continuo con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión futura de la Entidad.

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 21 de 35


2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Disponer de espacios de trabajo adecuados a las necesidades de los diferentes procesos y áreas de trabajo de la entidad, como parte de una gestión integral de los bienes y servicios de apoyo.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo de acuerdo con el nivel de avance.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 22 de 35

11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el proceso de planeación de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana enero de 2023, teniendo en cuenta los resultados FURAG -

### **5.3.3 MATRIZ DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUNAMO (MGETH)**


 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 23 de 35

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el área del Talento Humano, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 72.7 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “transformación”. Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla,


### RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>83</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>72</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>71</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>90</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>80</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro de objetivos	<b>78</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>81</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>66</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>78</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>80</b>



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 25 de 35

<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	<b>77</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>77</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>78</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	<b>66</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>66</b>

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL</p> <p>E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 26 de 35

En el cuadro anterior se evidencia una variación de las rutas de la matriz de Gestión, por lo cual, el Plan estratégico de talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de la felicidad, del crecimiento del servicio de la calidad y de manera especial de análisis de datos el servicio que obtuvo la menor puntuación.

## **15.2 DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD DE APRENDIZAJE:**

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.

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.

## **15.3 PAMEC Y PROCESO DE ACREDITACION ESTANDARES GESTION 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.

## **DIMENSIONES DE VALOR PUBLICO**

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 de MIPG, por medio de la implementación de acciones efectivas asociadas a cada una las siete dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

1. Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2018. Función Pública (2018). [Disponible en línea: [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/2018-02-26\\_Plan\\_estrategico\\_del\\_talento\\_humano\\_2018+.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/2018-02-26_Plan_estrategico_del_talento_humano_2018+.pdf)]

Ruta	Variable	Actividades	Ciclo de vida del Servidor Publico	Otras Dimensiones Asociadas	Fecha	Programas de gestión estratégica del talento Humano Proceso / Subproceso	Beneficiarios
DIMENSION DEL TALENTO HUMANO	Entorno Físico	Actualización e implementar el Plan de SST con forma a la norma legal vigente	Planeación/Desarrollo	D2	Enero – Diciembre	SG-SST	Servidores públicos y contratistas, estudiantes convenios D-S
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores, con apoyo del COPASST	Desarrollo	D2	Marzo – Junio- Septiembre - Diciembre	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
		Gestionar capacitación en manejo de residuos	Desarrollo	D2	Abril – Octubre	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
		Programas y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones Hospitalarias	Planeación/Desarrollo	D2	Octubre	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio de Vida	Programar y Desarrollar las	Planeación/Desarrollo	D2	Enero – Diciembre	Bienestar/SG SST	Servidores públicos

AD La felicidad nos hace productivos		actividades del plan de Bienestar Social y Estímulos,					y contratistas
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Ingreso	D2, D5	Enero	Vinculación	Servidores públicos
		Realizar seguimiento a las recomendaciones establecidos en los exámenes medicos ocupacionales	Desarrollo		Diciembre	SG SST	
	Salario emocional	Diseñar e implementar actividades del día del servidor público	Planeación/desarrollo		Junio	Gestión Humana	Servidores públicos
		Programar ejercicios dirigidos- Actividad física, pausas activas	Planeación/desarrollo		Ene-dic	Bienestar/SG SST	Servidores públicos
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los	Planeación	D2, D3	Juno y diciembre	Bienestar	Servidores públicos



E.S.E. NIVEL II  
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 6

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Página 29 de 35

		servidores de carrera administrativa y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.					
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad y dar a conocer el Código de Integridad.	Desarrollo	D2	Enero a diciembre	Bienestar	Servidores públicos
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno	Desarrollo	D2,D5	Enero a diciembre	Convenios Docencia Servicio	Estudiantes


RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Cultura de liderazgo	Aplicar el sistema tipo de evaluación del desempeño en la entidad	Desarrollo	D2, D4	Enero - febrero	Servidores públicos
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Planeación	D2, D4	Enero	Servidores públicos
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para el personal nuevo y reinducción cuando hallan	Planeación	Servidores públicos	De enero a diciembre	Servidores públicos

	cambios que así lo requieran				
	Diseñar e implementar actividades del día del servidor público	Planeacion/Desarrollo	D2	junio	Servidores públicos y contratistas
	Continuar con la aplicación de la encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	D4	De enero a diciembre	Servidores públicos
Liderazgo de valores	Promover actividades que permitan conocer la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	junio	Servidores públicos y contratistas
	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública	Ingreso/desarrollo	D4	Marzo - junio-sep-dic	Servidores públicos
Servidores que saben lo que hace	Coordinar para Pre pensionados con la Caja de Compensación – Comfatolima y la ARL POSITIVA. Talleres. Así mismo brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión. Detalle y reconocimiento por la labor cumplida	Desarrollo	D2	Junio - dic	Servidores públicos

	PIC	Desarrollar capacitaciones en temáticas relacionadas con: Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Desarrollo	D2	De enero a diciembre	Servidores públicos
		Lanzamiento del programa "Reconocimiento a la generación de conocimiento"	Retiro	D2, D6	abril	Servidores públicos
		Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes	Desarrollo	D2, D5, D7	Gerencia Líderes de proceso	Servidores públicos
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio					
RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor	Desarrollo	D2	Enero a diciembre	Servidores públicos
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes	Desarrollo	D2	Enero a diciembre	Servidores públicos
	Gestión Humana	Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales	Desarrollo	D2, D3, D7		Servidores públicos

		conforme con las necesidades de la Entidad.				
		Coordinar las Actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	D4	Enero a diciembre	Servidores públicos
		Promover la conformación de Comisión de Personal	Desarrollo	D2, D7		Servidores públicos
	Comités	Enviar las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2	Febrero a diciembre	Servidores públicos
		actualizar el SIGEP II en la empresa para personal de planta de acuerdo con directrices de Función Pública	SIGEP	Servidores públicos	junio	Servidores públicos
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	Vinculación / Nomina	Servidores públicos	Enero a diciembre	Servidores públicos
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Vinculación /Gestión Humana	Enero a diciembre		



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	

		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.	Certificaciones Pasivocolo cetil	Enero a diciembre		
--	--	---	----------------------------------	-------------------	--	--

Fuente: Oficina Talento Humano y consulta del PETH vigencia 2021 DAFP

## 17 ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2023

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

### 17.1 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.

### 17.2 Estrategia de evaluación del desempeño


La estrategia consiste en el fortalecimiento del proceso de Evaluación de Desempeño, a través de la socializaciones capacitaciones e implementación del Sistema tipo de evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- mediante Acuerdo 617 de 2018 y la aplicación de las demás normatividad relacionadas; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre la importancia de su cumplimiento.

### 17.3 Estrategia de administración de nómina

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.

## 18. EVALUACIÓN DEL PLAN

### 18.1 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 34 de 35

Se emplearan los mecanismos de auditorías internas de Control Interno, Calidad, autoevaluación a través del proceso de acreditación para las entidades Hospitalarias, medición de clima laboral, encuestas de satisfacción y diagnóstico de necesidades de Bienestar social y capacitación.

## 18.2 Matriz de gestión Estratégica de Talento Humano

Con esta Matriz se establece un autodiagnóstico y el plan de acción para la siguiente vigencia

## 18.3 FORMATO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG II)

Instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la gestión del talento humano. Se diligenciará en las fechas que establezca la Función Pública. Los resultados se empelarán como mecanismo de seguimiento y control en el avance de la implementación de la política.


## 18.4 AUTOEVALUACION ESTANDARES DE ACREDIACION GESTION TALENTO HUMANO

En general el Plan estratégico de talento Humano del Hospital San Juan Bautista busca fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Hospital San Juan Bautista, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

## 19. INDICADORES

De acuerdo con la importancia de mejorar las habilidades y componentes en el manejo de herramientas virtuales, y sistemas y mejorar el trato humanizado en la prestación de servicios de salud se establecen los siguientes indicadores.

Nombre variable	Descripción	Componente variable	Formula
Capacitaciones para el desarrollo de habilidades en herramientas virtuales Excel	Incluir capacitaciones en sistemas en el PIC y ejecutadas en la vigencia	a: Cantidad de capacitaciones realizadas b: total de capacitaciones incluidas en el PIC sobre sistemas	$(a/b) * 100$
Capacitaciones Humanización servicios de salud	Incluir capacitaciones en el PIC y ejecutadas en la vigencia	a: Cantidad de capacitaciones realizadas b: total de capacitaciones incluidas en el PIC sobre sistemas	$(a/b) * 100$
Servidores capacitados en Humanización de servicios de Salud	Participación de servidores en capacitaciones	A: Numero de servidores que participación en las	$(a/b)100$

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>		Versión: 6
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		Página 35 de 35

	temas de Humanización	capacitaciones durante el periodo B: Total de servidores de la entidad	
--	-----------------------	---	--

## 20. ANEXOS

1. Plan anual de vacantes
2. Plan de previsión de recurso humano.
3. Plan institucional de e bienestar social e incentivos
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo
6. Análisis de encuesta de Bienestar
7. análisis encuesta cultura organizacional