



| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 1 de 14 |

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

2021

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|----------------|
|  HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 2 de 14 |

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 desarrollara la entidad durante el 2019 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 o 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 del MIGP y los sistemas de gestión de la calidad,


1.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 decreto 22 | 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 empelados oficiales | Gestión Humana |
| Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 | Por la cual se crea el sistema de seguridad social integra | Gestión Humana |
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos | Plan institucional de formación y capacitación – programa de bienestar social y estímulos |
| Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003 | Por medio del cual se reglamente parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la | Talento Humano |

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|---|--|
| | 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) | 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 | |
| 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 | 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) |
| MIPG | 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 | Gestión Humana – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) |

| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 4 de 14 |

| | | |
|------------------------------------|---|--|
| | trabajo para emperados 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 | Plan institucional de formación y capacitación |

Fuente: Tomado de Plan estratégico del talento humano (PETH) vigencia 2018 de la Función pública 1

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 del Hospital y sus colaboradores.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las actuaciones del Hospital San Juan Bautista ESE, en lo relacionado con el ingreso, permanencia, desarrollo y evaluación del personal de la Entidad, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional, mediante la planeación, ejecución y seguimiento a la Gestión del talento Humano


3.2 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.

Ejecutar acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del Proceso de Gestión Humana en la Entidad, incorporando los lineamientos dados por la Función Pública y el MIPG

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]

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 5 de 14 |

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 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.

Mantener una ambiente laboral optimo 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 Diagnóstico Interno

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.

5.1 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 tras.

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 6 de 14 |

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 del mismo una vez no sea requerido mas, 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.

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.

5.2 ADMINISTRACION DE PERSONAL

La planta de empleos del Hospital San Juan Bautista es de 102 empleos

5.2.1 Caracterización de los empleos

A continuación, se relaciona la cantidad de empleados por régimen laboral aplicable y por nivel, que conforma la planta global de la empresa. Como se enuncio antes, la empresa no puede contar con plantas temporal.

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |


| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 7 de 14 |

Tabla 1. Empleos Planta de personal Hospital san Juan Bautista por niveles

| NIVELES | NUMERO DE EMPLEADOS PUBLICOS | TRABAJADORES OFICIALES |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------|
| ADMINISTRACION | | |
| NIVEL DIRECTIVO | 1 | |
| NIVEL ASESOR | 1 | |
| NIVEL PROFESIONAL | 2 | |
| NIVEL TÉCNICO | 5 | |
| NIVEL ASISTENCIAL | 7 | 1 |
| TOTAL ADMINISTRACIÓN | 16 | 1 |
| OPERACIÓN | | |
| NIVEL PROFESIONAL | 21 | |
| NIVEL TÉCNICO | 1 | |
| NIVEL ASISTENCIAL | 57 | 6 |
| TOTAL OPERACIÓN | 79 | 6 |
| TOTAL | 95 | 7 |
| TOTAL GENERAL 102 | | |

Fuente : Área Talento Humano

5.3 RESULTADOS DE LAS MEDICIONES ADELANTADAS 2020

5.3.1 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2020.


Se diligencio la nueva encuesta del FURAG II pero a la fecha no han llegado los resultados .

5.4 PROCESO DE ACREDITACION ESTANDARES GESTION DEL TALENTO HUMANO

La entidad viene adelantando 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 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 en buscando el logro de la certificar la entidad, lo cual

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 8 de 14 |

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.

6. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2021

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, la Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, permanencia o desarrollo y retiro del servidor público

La base principal de este Plan se centra en trabajar para eliminar las debilidades obtenidas del autodiagnóstico y potenciar aquellas variables con puntuaciones medias, teniendo en cuenta otras evaluaciones adelantadas al interior de la entidad.

El plan se evaluará de manera semestral, para determinar el avance en la ejecución del mismo.


Para la creación de valor público, la gestión del talento humano en el Hospital San Juan Bautista de 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 seis (6) dimensiones restantes de acuerdo a la siguiente tabla:

| DIMENSION DEL TALENTO HUMANO | | | | |
|------------------------------|--------------------|--|----------------------|------------------------------------|
| Ruta | Variable | Actividades | Proceso / Subproceso | Beneficiarios |
| RUTA DE LA FELICIDAD | Entorno Físico | Elaborar e implementar el Plan de SST con forme a la norma legal vigente | SG-SST | Servidores públicos y contratistas |
| | | Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores | SG-SST | Servidores públicos y contratistas |
| | | Programas y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones Hospitalarias | SG-SST | Servidores públicos y contratistas |
| | Equilibrio de Vida | Desarrollo De actividades programadas plan de Bienestar Estímulos, , | Bienestar/SG SST | Servidores públicos y contratistas |
| | | Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los | Vinculación | Servidores públicos |

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | | | |
|----------------------|-----------------------|--|---------------------------------|------------------------------------|
| | | recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso | | |
| | Salario emocional | Adelantar una jornada de reinducción en la entidad | Gestión Humana | Servidores públicos y contratistas |
| | | Diseñar e implementar actividades del día del servidor público | Gestión Humana | Servidores públicos |
| | | Programar ejercicios dirigidos-Actividad física, pausas activas | Bienestar/SG SST | Servidores públicos |
| | | Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y otras formas de reconocimiento para los demás servidores. | Bienestar | Servidores públicos |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | Cultura de liderazgo | Adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño en la entidad | Evaluación de desempeño laboral | Servidores públicos |
| | | Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación | PIC | Servidores públicos |
| | Bienestar del talento | Diseñar la estrategia de inducción y re inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad. | pic | Servidores públicos |
| | | Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad. | Retiro | Servidores públicos |
| | Liderazgo de valores | Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código | Bienestar | Servidores públicos y contratistas |

| | | | | |
|--------------------|----------------------------------|--|------------------|------------------------------------|
| | | de Integridad y buen Gobierno | | |
| | Servidores que saben lo que hace | Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública | Vinculación | Servidores públicos |
| | | Coordinar para Pre pensionados con la Caja de Compensación – Comfatolima y la ARL POSITIVA. Asi mismo brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión. | Bienestar-Retiro | Servidores públicos |
| | | Diseñar e implantar mecanismos que garanticen la transferencia del conocimiento en la entidad | Retiro | Servidores públicos |
| RUTA DEL SERVICIO | Cultura basada en el servicio | Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes s | Gerencia | Servidores públicos y contratistas |
| RUTA DE LA CALIDAD | Hacer siempre las cosas bien | Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor | Bienestar/ SGSST | Servidores públicos |
| | | Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. | Nomina | Servidores públicos |
| | | Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad. | Gestión Humana | Servidores públicos |

| | | |
|---|--|------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | |

| | | | | |
|-------------------------------|--|--|-----------------------------|------------------------------------|
| | | Coordinar las Actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento. | Vinculación | Servidores públicos y contratistas |
| | | Enviar las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC. | Vinculación | Servidores públicos |
| RUTA DE LA INFORMACION | Entendiendo personas a través del uso de los datos | Implementar el SIGEP en la empresa | sigep | Servidores públicos |
| | | Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina | Vinculación / Nomina | Servidores públicos |
| | | Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor. | Vinculación /Gestión Humana | Servidores públicos |
| | | Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas. | certificaciones | Servidores públicos u exservidores |

Fuente: (Adaptado del PETH vigencia 2018 DAFP)

7 ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2021


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 merito en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio civil , de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente. Se Propenderá por la transparencia, legalidad, rectitud justicia y equidad.

7.2 ESTRATEGIA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTIMULOS Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|-----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 12 de 14 |

fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos, cuyo objetivo general es Planear y Desarrollar actividades de Bienestar social que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, propiciando un equilibrio entre la vida personal y laboral de los mismos, buscando la consolidación de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, trascendentes y comprometidos con el Hospital, con sus familias y consigo mismos. Así mismo fortalecer un buen clima laboral, con servidores motivados con alto sentido de pertenencia y compromiso en mejorar la prestación del servicio .

Con la ejecución del programa de bienestar y del plan de seguridad y salud en el trabajo, se abordan los elementos normativos relacionados con el Área de protección y servicios sociales recreación y deporte, programa social y cultural, programa de promoción y prevención de la salud, área calidad de vida laboral medición de clima laboral: preparación de pre pensionados para el retiro del servicio apoyo a servidores con discapacidad sala lactancia planes de incentivos etc.

Fortalecer el SSST con la capacitación y entrega de EPP para enfrentar la pandemia del Covid 19 así como la realización de actividades de apoyo psicológico para el manejo de estrés, exámenes ocupacionales periódicos de ingreso y retiro entre otros .

Es necesario vincular a los empleados a programas de actividad física, estilos de vida saludable, alimentación sana, salario emocional, liderazgo basado en valores, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, encaminados a generar en los empleados una cultura de bienestar y autocuidado, así como realizar actividades de promoción y prevención de la salud con acompañamiento de las EPS , ARL y CCF

Se contempla la evaluación y seguimiento constante de participación para la optimización de los recursos disponibles.

En cuanto a los estímulos , se debe buscar reconocer a los mejores servidores públicos, tanto de libre nombramiento y remoción como entre los trabajadores oficiales y personal supernumerario en todas las áreas de la empresa, así como hacer un reconocimiento destacando a los mejores empleados cuyas acciones hayan sido orientadas hacia el cumplimiento de los valores institucionales, r en su quehacer diario y en el desarrollo de su comportamiento como servidor publico.


7.3 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta estrategia de implementar el PIC esta encaminada a lograr el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Empresa, con el fin de contar con un recurso humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad por la normatividad vigente. Se hace necesario buscar las herramientas que permita la realización de capacitaciones de manera virtual atendiendo a las recomendaciones de aislamiento social por la pandemia por la que atraviesa el mundo entero.

7.4 ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La estrategia consiste en el fortalecimiento del proceso de Evaluación de Desempeño, a través de la adopción ,socializaciones 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

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|-----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 13 de 14 |

de las demás normatividad relacionadas; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre la importancia de su cumplimiento

7.5 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.

8 .EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

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 diagnostico de necesidades de Bienestar social y capacitación.

8.2 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 empearán como mecanismo de seguimiento y control en el avance de la implementación de la política.

8.3 AUTOEVALUACION ESTANDARES DE ACREDIACION GESTION TALENTO HUMANO

9 CUMPLIMIENTO DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En Junio de 2018 la entidad elaboro el CODIGO DE INTEGRIDAD y se establecieron los 5 valores HONESTIDAD, RESPETO, DILIGENICA, OPORTUNIDAD Y JUSTICIA basado en los lineamientos dados por la Función Pública para los servidores públicos del país, tema en el que se deberá continuar trabajando cada día .


10. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2.021 el Plan Estratégico Gestión del Talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

| CONCEPTO | ASIGNACION |
|--|-------------------|
| Servicios personales asociados a la nomina | \$ 6.129.301.171 |
| Servicios personales indirectos | \$ 12.713.846.437 |
| Capacitación | \$ 15.450.000 |
| Bienestar Social y estímulos | \$ 147.839.876 |

Fuente Presupuesto de la entidad

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |

| | | |
|---|--|-----------------|
|  E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4 | PE-PE-MIPG-PL16 | Versión: 3 |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | Página 14 de 14 |

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.

BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

| Número | Fecha Aprobación | Ítem Alterado | Motivo | Realizado por |
|--------|------------------|------------------------------|-----------------------------|--|
| 01 | 10/04/2018 | Todas | Aprobación inicial | Líder Gestión Humano Proceso Talento Humano |
| 02 | 28/01/2018 | Todas | Actualización vigencia 2019 | Líder Gestión Humano Proceso Talento Humano |
| 03 | 23/01/2020 | 5, 6, 7.2 , 7.4 .8.1, 9, 10 | Actualización vigencia 2020 | Líder Gestión Humano Proceso Talento Humano |
| 04 | 28/01/2021 | 1, 7,7.2, 7.3, 8.1 , 8.3, 10 | | |

| | | |
|---|------------------|---------------------------------|
| Elaborado por: Profesional universitario TH | Copia controlada | Aprobado por: Gerente |
| Revisado por: Comité de Calidad | | Fecha de Aprobación: 28/01/2021 |