
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 1 de 27

### 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

<b>Elaboró:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Actualizó:</b> Yolanda Muñoz	<b>Revisó:</b> Leidy Novoa N. – Paola Delgado	<b>Aprobó:</b> Comité MIPG
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b> Profesional universitario de talento humano	<b>Cargo:</b> Enfermeras Calidad	<b>Cargo:</b> Comité MIPG
<b>Fecha:</b> 10/04/2018	<b>Fecha:</b> 03/01/2022	<b>Fecha:</b> 10/01/2022	<b>Fecha:</b> 20/01/2022

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 2 de 27

## 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 2022 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.

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
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 empedados 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 para los empleados del estado.	PIC – programa de bienestar social y estímulos
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 3 de 27

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	Expede 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	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 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 trabajo para empelados y contratistas	Gestión Humana – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)
<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 4 de 27

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 Enel artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
Acuerdo N° CNSC 2018100000176 de 2019	Por el cual se establece e 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 tenderán 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

## 2. ALCANCE

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


## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL.

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

### 3.2 OBJETIVOS 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.
- 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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 5 de 27

- Participar en el proceso de concursos de méritos de acuerdo con los lineamientos establecidos con la CNSC.

## **4 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**

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

Fortalecer los procesos de selección e inducción del personal que ingresa o desea ingresar a la institución, en el marco de los principios estipulados en el Código de Ética , hoy Código de Integridad.

Realizar evaluaciones de desempeño objetivas, que permitan identificar debilidades y fortalezas de los funcionarios con el objeto de mejorar la actividad de su desempeño.

Propender por procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales de la entidad para el buen cumplimiento de la misión del Hospital y al tiempo redunden en el mejoramiento continuo de los servidores de la institución.

Fortalecer mecanismos que permitan el desarrollo del autocontrol por parte de los funcionarios en todas sus actuaciones.

Mantener un 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.

Atendiendo a las indicaciones de MIPG el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Hospital debe contar con la información actualizada dela plataforma estratégica del Hospital, régimen laboral, caracterización de los servidores y empleos así como los resultados obtenidos en la diferentes mediciones adelantadas durante el 2021.

### **5.1 Los procesos del Grupo de Talento Humano son:**

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 6 de 27

**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.

**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 . que corresponde a la Planta aprobada por nomina PPAN y Planta aprobada por presupuesto PPAP

### 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 Entidad .El Hospital no cuenta actualmente con plantas temporal, pero por necesidades del servicio y para el apoyo administrativo y asistencial, se ha nombrado personal en calidad de Supernumerario

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

NIVELES	EMPLEADOS PUBLICIOS	TRABAJADORES OFICIALES
---------	------------------------	---------------------------

	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 27

<b>ADMINISTRACION</b>		
DIRECTIVO	1	
ASESOR	1	
PROFESIONAL	2	
TÉCNICO	5	
ASISTENCIAL	7	1
TOTAL ADMINISTRACIÓN	<b>16</b>	<b>1</b>
<b>OPERACIÓN</b>		
PROFESIONAL	21	
TÉCNICO	1	
ASISTENCIAL	57	6
TOTAL OPERACIÓN	<b>79</b>	<b>6</b>
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>	<b>7</b>
<b>TOTAL GENERAL 102</b>		

Fuente : Área Talento Humano

Como mecanismo de control y seguimiento de la información, el Grupo de Gestión Humana cuenta con la matriz de Planta de personal y el Manual de funciones y Competencias laborales,

## 5.2.2 Información y contexto requerido para la planeación estratégica del talento humano en el Hospital San Juan Bautista.

La política de gestión estratégica del talento Humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo públicos que son:

**El mérito:** es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

**Las competencias:** son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,


**El desarrollo y el crecimiento:** elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,

**La productividad:** es la orientación permanente hacia el resultado,

**La gestión del cambio:** es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,

**La integridad:** se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y

**El diálogo y la concertación:** es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 8 de 27

beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.  
(Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del Talento Humano. Tomo I Función pública .2020)

## 5.3 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL 2021

### 5.3.1 Sistema de información y gestión del empleo publico (SIGEP) :

Durante la vigencia 2021 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, al cual, para la vigencia 2022, se le hará sensibilización y seguimiento para el reportes de la información de Hojas de vida por parte de los funcionarios de la entidad , en el aplicativo destinado para tal fin.


### 5.3.2. 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 de 77 %, la política de mayor puntaje fue evaluación y resultados en el seguimiento y evaluación del desempeño institucional con un 84.9%, el menor puntaje fue integridad con un 65.6%. La gestión estratégica del Talento Humano obtuvo un puntaje de 79.3%

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 .

Politica	Recomendaciones
Gestión Estratégica del talento humano	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.</li> <li>3. Implementar la actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo de acuerdo con el nivel de avance.</li> <li>4. 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.</li> <li>5. 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.</li> <li>6. Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un</li> </ol>




 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 9 de 27

	<p>gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.</p> <p>7. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.</p> <p>8. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública.</p> <p>9. Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.</p> <p>10. Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.</p> <p>11. Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.</p> <p>12. Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.</p> <p>13. Implementar procesos de inducción a los gerentes públicos que contemple al menos dos de los siguientes canales: de manera virtual, presencial con la ESAP o en forma directa con la entidad.</p> <p>14. Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.</p> <p>15. Planear y ejecutar diferentes acciones (clasificar, sistematizar, analizar, diseñar mecanismos y procedimientos, aplicar herramientas) en la medida de las capacidades de la entidad, que le permitan conservar el conocimiento de sus servidores.</p> <p>16. 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</p> <p>17. 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.</p> <p>18. Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan de acción anual institucional de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.</p> <p>19. Implementar un plan de formación relacionada específicamente las temáticas de servicio al ciudadano (PQRSD, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana enero de 2022, 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: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 10 de 27

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Area 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 “Transformacion”. 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

<p><b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos</p>	<p>79</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</li> <li>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</li> <li>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</li> <li>- Ruta para generar innovación con pasión</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento</p>	<p>76</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</li> <li>- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</li> <li>- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</li> <li>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</li> </ul>
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>79</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</li> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</li> </ul>




PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 5

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Página 12 de 27

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

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

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.

### 5.3..3 Resultados medición-Clima Organizacional 2020

El estudio de Medición del Clima Organizacional del Hospital San Juan Bautista tiene como objetivo medir la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo en la Entidad, sus líderes, y compañeros y detectar falencias organizacionales que puedan llevar a obstaculizar las tareas diarias de los colaboradores

La encuesta se realizó mediante una herramienta virtual a través de la aplicación dirigida a los empleados de planta y personal supernumerario del Hospital la cual fue contestada por 64 funcionarios. La herramienta contenía 34 ítems, estructurado en 8 Factores ;, con cinco (5) alternativas de respuestas.

Enunciado de la Encuesta	Variable
1. ¿Se reconocen sus resultados?	Motivación
2. ¿Se han cumplido las expectativas iniciales al ingresar a la institución?	Motivación
2. ¿Se han cumplido las expectativas iniciales al ingresar a la institución?	Motivación
3. ¿Considera que sus capacidades profesionales son aprovechadas?	Motivación
4. ¿Tiene intención de continuar en la institución a corto plazo?.	Motivación
5. A igual remuneración, ¿preferiría esta Entidad u otra?.	Motivación
6. ¿Considera que sus tareas y cargo están acorde a su nivel profesional?	Desarrollo profesional
7. ¿Durante el tiempo en la institución lo han promovido de cargo?.	Desarrollo profesional
8. ¿Está de acuerdo con las capacitaciones, cursos, y formaciones planeadas por la institución?	Desarrollo profesional
10. ¿Participas activamente de las capacitaciones, cursos y formaciones ofrecidos por la institución?	Desarrollo profesional
10. ¿Participas activamente de las capacitaciones, cursos y formaciones ofrecidos por la institución?	Desempeño compromiso y proactividad
11. ¿Le gusta su cargo actual?	Desempeño compromiso y proactividad
12. ¿Cuenta con la tecnología y herramientas suficientes para desarrollar sus actividades?	Desempeño compromiso y proactividad
13. ¿Considera adecuada la intensidad horaria?	Desempeño compromiso y proactividad
14. ¿Conoce de forma total los procedimientos generados desde calidad?	Desempeño compromiso y proactividad
15. ¿Puede adaptarse fácilmente a diferentes situaciones?	Desempeño compromiso y proactividad
16. ¿Propone ideas para mejorar sus actividades?	Desempeño compromiso y proactividad

Enunciado de la Encuesta	Variable
17. ¿Se retroalimenta su desempeño?	Relaciones interpersonales
18. ¿se sintió acogido durante el proceso de inducción y adaptación al cargo cuando ingreso?	Relaciones interpersonales
19. ¿En la actualidad se sientes integrado al equipo de trabajo?	Relaciones interpersonales
20. ¿Considera que existe un buen nivel de comunicación entre su equipo de trabajo?	Relaciones interpersonales
21. ¿Se involucra en la toma de decisiones del equipo de trabajo?	Relaciones interpersonales
22. ¿Considera que las reuniones de su equipo de trabajo son productivas?	Relaciones interpersonales
23. ¿Su espacio de trabajo es agradable?	Entorno físico
24. ¿Considera adecuada las condiciones de temperatura, iluminación y ruido?	Entorno físico
25. ¿Considera seguro su espacio de trabajo?	Entorno físico
26. ¿Percibe estabilidad laboral?	Entorno psicológico
27. ¿Se siente a gusto en sus tareas y ambiente laboral?	Entorno psicológico
28. ¿Siente apoyo permanente de sus compañeros?	Entorno psicológico
29. ¿Existe un ambiente de confianza y transparencia?	Entorno psicológico
¿30 Le gusta la imagen que la institución proyecta de si misma?	Identificación con la Entidad
¿31 Se siente identificado con los valores y la cultura de la institución?	Identificación con la Entidad
¿32 Recomendaría la institución a alguien más?	Identificación con la Entidad
¿33 Cómo valora la institución de acuerdo a imagen, calidad de proyectos, estabilidad y remuneración?	Identificación con la Entidad
¿34 Cómo te ha parecido esta encuesta?	Opinión sobre la encuesta


Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2021,

Con base en lo anterior, se procederá a incluir las acciones de mejoramiento en el Plan Operativo de Gestión Humana que faciliten el aumento de las variables bajas en la medición aplicada.

#### 5.3.4 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 diagnostico 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.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 15 de 27

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.

### **5.3.5 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.

## **6. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022**

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

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 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 a 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	Programas de gestión estratégica del talento Humano Proceso / Subproceso	Beneficiarios
DIMENSION DEL TALENTO HUMANO	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de SST con forme a la norma legal vigente	Planeación/Desarrollo	D2	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	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
		Gestionar capacitación en manejo de residuos	Desarrollo	D2		
		Programas y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones Hospitalarias	Planeación/Desarrollo	D2	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Equilibrio de Vida	Programar y Desarrollar las actividades del plan de Bienestar Social y Estímulos,	Planeación/Desarrollo	D2	Bienestar/SG SST	Servidores públicos y contratistas
		Actualizar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Ingreso	D2, D5	Vinculación	Servidores públicos
		Realizar seguimiento a las	Desarrollo			





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

PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 5

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

Página 17 de 27

		recomendaciones establecidos en los exámenes medico ocupacionales				
Salario emocional		Diseñar e implementar actividades del día del servidor público	Planeación/desarrollo		Gestión Humana	Servidores públicos
		Programar ejercicios dirigidos- Actividad física, pausas activas	Planeación/desarrollo		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.	Planeación	D2, D3	Bienestar	Servidores públicos
		Impulsar la Política de Integridad a través de la contratación de contratistas propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores públicos
Innovación con pasión		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o programas del gobierno	Desarrollo	D2,D5	Convenios Docencia Servicio	Estudiantes
		Analizar la información de motivos de retiro periódicamente ,generando insumos para el plan de previsión del Talento Humano	Retiro	D2, D4	Retiro	Servidores

RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando talento	Cultura de liderazgo	Aplicar el sistema tipo de evaluación del desempeño en la entidad	Desarrollo	D2, D4	EDL	Servidores públicos
		Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	Planeación	D2, D4	PIC	Servidores públicos
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para el personal nuevo y re inducción cuando hallan cambios que así lo requieran	Planeación	Servidores públicos		Servidores públicos
		Diseñar e implementar actividades del día del servidor público	Planeacion/Desarrollo	D2	Bienestar	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	Retiro	Servidores públicos
	Liderazgo de valores	Promover actividades que permitan conocer la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	D3	Bienestar	Servidores públicos y contratistas



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

PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 5


PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Página 19 de 27

	Servidores que saben lo que hace	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública	Ingreso/desarrollo	D4	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.	Desarrollo	D2	Bienestar	Servidores públicos
		Desarrollar capacitaciones en temáticas relacionadas con:, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Desarrollo	D2	PIC	Servidores públicos
		Diseñar e implantar mecanismos que garanticen la transferencia del conocimiento en la entidad	Retiro	D2, D6	Retiro	Servidores públicos
RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes	Desarrollo	D2, D5, D7	Gerencia Lideres de proceso	Servidores públicos
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	Bienestar/ SGSST	Servidores públicos
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	D2	Gestión Humana	Servidores públicos

	Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	D2, D3, D7	Gestión Humana	Servidores públicos
--	---	------------	------------	----------------	---------------------

		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	Vinculación permanencia y retiro	Servidores públicos
		Promover la conformación de Comisión de Personal	Desarrollo	D2, D7	Comités	Servidores públicos
		Enviar las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	D2	Vinculación	Servidores públicos
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el talento	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		

	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 21 de 27

## **7 ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2022**

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.

### **7.4 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

### **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. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2022**

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

### **8.1 Plan anual de vacantes (pav) y plan de prevision de recursos humanos**

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

El Hospital San Juan Bautista cuenta con una planta de 102 cargos, las vacantes definitivas de carrera administrativa al inicio del 2022 es de 14 cargos de carrera administrativa y 4 cargos de trabajadores oficiales, los primeros cargos serán ofertadas en las convocatorias de concursos de Méritos de la CNSC.

 <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: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	

El PAV y el Plan de Previsión de recursos Humanos son herramientas que permiten contar con información oportuna para poder planear la administración del talento Humano de la entidad a corto, mediano y largo plazo .

## **8.2. Programa de Bienestar Social e incentivos**

Objetivo: Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Programa de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio - culturales
- Programa de Seguridad Social Integral
- Programa de reconocimiento e incentivos


## **8.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

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

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

Así mismo y en el contexto de la pandemia por COVID -19, se definieron y ejecutaran las actividades suficientes para implementar los protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes de los convenios de docencia-servicios

## **8.4. Plan Institucional de Capacitación.**

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 23 de 27

Objetivo Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Con el fin de cumplir el objetivo, las capacitaciones programadas para 2022 con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, el PIC 2022 del Hospital San Juan Bautista a estará orientado en los siguientes ejes temáticos:

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

Fuente PETH funcion publica

Estas actividades se desarrollarán a través del convenios, facilitadores internos y otros. Finalmente, otra estrategia a desarrollar se basará en el programa de inducción y reinducción para el año 2022, donde se actualizarán los temas misionales del Hospital de acuerdo con la necesidad.

## **9. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

Una vez obtenido el resultado de la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificaron las variables mas bajas sobre las que se debe establecer en un plan desmejora , considerando las siguientes:


Variables resultantes	Alternativas de Mejora	Mejoras a Implementar	Evaluación eficacia de las acciones
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Implementar actividades para los pre pensionados con el fin de fortalecer habilidades que les permitan adaptarse y afrontar la nueva etapa de su vida de manera positiva, reduciendo los cambios negativos que puedan experimentar la llegada de su jubilación	01/07/2022	15/12/2022
Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	Aplicar las herramientas creadas por la Dirección de Gestión del Conocimiento y crear acciones conjuntas para gestionar la transferencia del conocimiento cuando ocurre una desvinculación	01/06/2022	15/12/2022
Provisión de Empleos	Definir los empleos vacantes en Función Pública y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias	01/01/2022 – 31-12/2022	15/12/2022
Bienestar Social e Incentivos	Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de del Hospital San Juan Bautista y sus familias; a través de espacios y actividades de	01/01/2022 – 31-12/2022	15/12/2022



	esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al, crecimiento sostenible de la entidad y el fortalecimiento de los valores Institucionales		
Seguridad y Salud en el Trabajo	Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental, propiciando un ambiente de trabajo seguro. Así mismo, adaptar e implementar los Protocolos de Bioseguridad para mitigar la propagación y contagio de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica del nuevo Coronavirus COVID-19	01/01/2022 – 31-12/2022	15/12/2022
Capacitación	diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores en sistemas y herramientas virtuales	01/01/2022 – 31-12/2022	15/12/2022

## 10 .EVALUACIÓN DEL PLAN

### 10.1 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 5
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 26 de 27

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.

## 10.2 Matriz de gestión Estratégica de Talento Humano

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

### 10.3 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.

### 10.4 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.

## 11. INDICADORES

De acuerdo a 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 en	A: Número de servidores que participación en las	$(a/b)100$



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

PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 5

**PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO**

Página 27 de 27

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