

**ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA
"VALE LA PENA POR TI"**



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

**Dimensión del MIPG:
Talento Humano**



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO LEGAL.....	3
3.	OBJETIVO GENERAL DEL PLAN.....	5
4.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
5.	ALCANCE.....	5
6.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	6
6.1.	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES.....	6
6.2.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	6
6.3.	DIAGNÓSTICO	7
6.3.1.	Resultado Matriz evaluación de Factores Externos.....	7
6.3.2.	Resultados de la Medición de Clima Organizacional	10
6.3.3.	Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	10
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	10
7.1.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2019.....	15
8.1.1.	Vinculación.....	15
8.1.2.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	15
8.1.3.	Plan de Estímulos e Incentivos.	15
8.1.4.	Plan Institucional de Capacitación.....	16
8.1.5.	Evaluación del desempeño	17
8.1.6.	Administración de Nómina.....	17
8.1.7.	Gestión de la información.....	17
8.	PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO	18
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN	29
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	29



ESE Hospital San Juan de Dios Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la planeación estratégica en la orientación de la gestión al cumplimiento de los objetivos Institucionales definidos en el Plan de Desarrollo **"Vale la Pena por Ti"** en concordancia con su primera Línea Estratégica **"Fortaleciendo el equipo humano para Ti"**, con un propósito de agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de su grupo de trabajo, a través del mejoramiento de sus competencias y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de un servicio humanizado a la comunidad, se proyecta el Plan Estratégico del Talento Humano 2020 con las prioridades fijadas desde el Modelo de Planeación y Gestión MIPG.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la gestión pública, pues son finalmente los empleados quienes lideran, planifican, ejecutan y evalúan el que hacer Institucional.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro del Hospital, fortalecidos en sus competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Este PETH describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la ESE.

2. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de la Gestión del Talento Humano la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificación de Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Acuerdo 10 del 21 de diciembre de 2006	por medio de la cual la junta directiva de la ese hospital san juan de dios de marinilla aprueba el reglamento de bienestar social	
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
R E S O L U C I O N No. 040 del 26 de Enero de 2018	Por medio de la cual se adopta el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y empleados de libre nombramiento y remoción, distintos a los de gerencia pública de la ESE.	Evaluación del Desempeño
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decretos Leyes 770 y 785 de 2005	Por el cual se establece el sistema de Nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la ley 909 de 2004.	Manual de Funciones
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	
Decreto 2484 de 2014	por el cual se reglamenta el Decreto 785 de 2005 y establece los Núcleos Básicos del Conocimiento	
Decreto 815 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano
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



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto Ley 1045 de 1978	por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional"	Prestaciones Sociales
Ley 734 de 2002	CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Acuerdo 06 Diciembre 10 de 2013	Por el cual la Junta Directiva de la ESE Modifica el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Social del Estado Hospital SAN JUAN DE DIOS- MARINILLA	Talento Humano

Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano.

3. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de sus competencias, calidad de vida y redunde en una mejor prestación de servicios de salud.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta óptima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a todo el grupo de trabajo del Hospital (Empleados de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

6. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

6.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

A través de la Matriz de Caracterización de empleados de la ESE, Encuesta de Perfil Sociodemográfico, se mantiene actualizada la información relacionada con: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, Dirección, Teléfono, Correo Electrónico, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

6.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

El grupo humano de la ESE actual está conformado por 110 cargos vinculados de forma directa bajo las modalidades de Planta Fija y Planta Temporal, así:

RESUMEN PLANTA DE CARGOS 2020				
NIVEL	ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL	TOTAL	%
Directivo	2	1	3	3%
Asesor	1	-	1	1%
Profesional	2	29	31	28%
Técnico	4	4	8	7%
Asistencial	24	33	57	52%
Trabajadores oficiales	10	-	10	9%
TOTALES	43	67	110	
%	39%	61%	100%	
NATURALEZA DEL CARGO		No	%	
Libre Nombramiento y Remoción		3	3%	
Periodo Fijo		6	5%	
Carrera Administrativa		19	17%	
Provisionales		9	8%	
Trabajadores Oficiales		10	9%	
Temporales		63	56%	
Pensionados		3	3%	
TOTAL		113		

Actualmente la distribución de cargos para la ESE conformada tanto por planta fija como temporal corresponde a un 61% de empleos asistenciales y 39% administrativos.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

6.3. DIAGNÓSTICO

6.3.1. Resultado Matriz evaluación de Factores Externos

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO	PESO (1-10)	PESO	CALIF	PESO PONDERADO
OPORTUNIDADES				
Única IPS publica	10.00	0.100	4	0.40
Somos reconocidos en el medio y en el Municipio	10.00	0.100	3	0.30
Nuevas contrataciones	5.00	0.050	3	0.15
Población no cautiva que demanda servicios particulares	8.00	0.080	4	0.32
Conformación del proyecto de Redes Integradas de Servicios	7.00	0.070	4	0.28
Alta demanda de servicios vs corredor vial, zona industrial	8.00	0.080	4	0.32
Demanda de nuevos servicios	5.00	0.050	3	0.15
Convenio docencia-servicio (oferta vs beneficios académicos)	6.00	0.060	4	0.24
Nuevas tecnologías- Tics	8.00	0.08	4	0.32
Competencia que impulsa al mejoramiento	8.00	0.08	3	0.24
AMENAZAS				
Contratación con las aseguradoras	9.00	0.09	1	0.09
Monopolio del Régimen Subsidiado en el sector	8.00	0.08	1	0.08
Disminución de recursos del Estado ante las ESE	10.00	0.10	1	0.10
Cambios normativos	10.00	0.10	1	0.10
Exigencia de implementación de las TICS vs falta de recursos	8.00	0.08	1	0.08
Falta de Unicidad en requerimientos de información de los Entes de Vigilancia y Control	9.00	0.09	1	0.09
Riesgo constante de Inundación	5.00	0.05	2	0.10
El Sistema actual de salud	10.00	0.10	1	0.10
Mejores ofertas laborales en el medio	8.00	0.08	2	0.16
Filtración de los virus informáticos	6	0.06	2	0.12
TOTAL				3.74

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO	PESO (1-10)	PESO (%)	CALIF	PESO PONDERADO
FUERZAS				
Los servicios cuentan con equipos automatizados y actualizados. Buena dotación de equipos médicos y biomédicos	8	0.05	4	0.19
Buena remuneración al personal en comparación con los otros hospitales	8	0.05	4	0.19
Procesos documentados	7	0.04	3	0.12
Seguimiento a los procesos	6	0.04	3	0.11
Continuidad del personal a los procesos	6	0.04	3	0.11
COPASST activo y operando	7	0.04	4	0.17
Infraestructura adecuada para algunos servicios (consulta y PyP y apoyo administrativo)	8	0.05	4	0.19
Recurso humano idóneo y capacitado en la mayoría de los procesos	7	0.04	3	0.12
Proyecto de infraestructura	7	0.04	3	0.12
Ubicación Geográfica del Hospital	10	0.06	4	0.24
DEBILIDADES				
Falta de personal para el mantenimiento de la infraestructura	9	0.05	1	0.05
Inexistencia de contingencias ante la ausencia de los responsables de procesos	9	0.05	1	0.05
Comunicación deficiente, poca retroalimentación de la información y desinformación en los procesos	10	0.06	1	0.06



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

FACTORES DETERMINANTES DEL ÉXITO	PESO (1-10)	PESO (%)	CALIF	PESO PONDERADO
Ausencia de articulación de los servicios y Poco trabajo en equipo	10	0.06	1	0.06
Debilidad en el plan de capacitaciones para el personal administrativo y Ausencia de réplica de las capacitaciones externas	10	0.06	1	0.06
Plan de Capacitaciones no está direccionado a la formación continua.	9	0.05	1	0.05
Evaluaciones de desempeño poco efectivas en la medición de adherencia	8	0.05	1	0.04
Falta de Políticas Institucionales para los responsables de proceso en cumplimiento de metas y monitoreo	10	0.06	1	0.06
Subutilización del Software por falta de conocimiento y parametrización del usuario	8	0.05	2	0.09
Falta de mecanismos de control en el flujo de usuarios: Ingreso- Egreso de pacientes y acompañantes.	8	0.05	2	0.09
TOTAL				2.24

MATRIZ IE

		FACTORES INTERNOS						
		FUERTE		PROMEDIO		DEBIL		
		4	3.5	3	2.5	2	1.5	1
FACTORES EXTERNOS	ALTO	3.5	I		II		III	
		3						
	MEDIO	2.5	IV		V		VI	
		2						
	BAJO	1.5	VII		VIII		IX	
		1						

REGIÓN: IV: Las estrategias de esta línea deben ser de crecimiento y desarrollo.

Al realizar un análisis desde la perspectiva de Aprendizaje y su enfoque desde el crecimiento y/o fortalecimiento bajo la fuente de las **Personas**, se realiza un diagnóstico a través de la matriz DOFA por grupos de trabajo con los empleados de la Institución en donde se refleja una fuerte debilidad Institucional en el proceso de Comunicaciones interna que ha venido impactando en gran medida la gestión del talento humano, el clima organizacional, la articulación de los procesos, las relaciones interpersonales y por consiguiente los resultados esperados en las metas Institucionales.

Se concluye del diagnóstico realizado con el personal de la ESE como principales debilidades en el proceso:

- Ausencia de Directrices y políticas claras Institucionales
- Débil Política para la gestión del conocimiento Institucional, requisito fundamental para conservar la experiencia y el saber corporativo, (Procesos de empalme, entrega de cargos, Inducción, replica y socialización).
- Grupos de trabajo divididos apuntando a resultados individuales y no de equipo por falta de ejercer las competencias de liderazgo en la asertividad necesaria en la comunicación con el enfoque esperado del logro de objetivos, por la poca credibilidad y coherencia en líderes de procesos.
- Inadecuada interpretación de la información y generación de canales poco efectivos para la transmisión de información no formal ni oficial en "chismes de pasillo"
- Barreras en los flujos de la Información, y pérdida de confianza.



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

- Conocimiento incipiente en el uso de los medios tecnológicos utilizados frecuentemente para la emisión de la información, y/o metodologías actuales inapropiadas para el desarrollo del proceso.
- Desmotivación del grupo de trabajo, empleados que no tiene la "camiseta puesta" con un nivel de compromiso bajo, o casi nulo ocasionando una menor productividad, por el sentimiento que en el Hospital o sus líderes no escuchan sus opiniones como parte del mejoramiento.
- Dificultades para alinearse con el direccionamiento estratégico evidenciado en la falta de empoderamiento de los colaboradores con las acciones y metas para alcanzar los objetivos.
- Escaso fortalecimiento Institucional en el desarrollo de competencias para la comunicación de sus empleados.

Como otro antecedente importante a tener en cuenta es que el proceso de comunicaciones en la ESE Hospital San Juan de Dios ha sido un caballito de batalla discutido y analizado en diferentes espacios y mecanismos de gestión como Comités, reuniones, resultados de auditorías, con una alta preocupación por el personal directivo al comprobar que por fallas en este proceso se han materializado errores en la ejecución de funciones, insatisfacción en usuarios internos y/o externos, afectación en imagen, afectación en el clima laboral y pérdidas económicas.

- 1. Débil Comunicación Interna**, porque se presenta ausencia de políticas y directrices claras en el proceso de comunicación interna, porque hay un despliegue ineficiente de la información por parte de los Líderes, porque la retroalimentación y réplica de la información actualmente en la ESE es muy incipiente.
- 2. Falta de cultura en uso de los medios tecnológicos para la comunicación Institucional**, porque el proceso capacitación y actualización frente a estos temas ha sido insuficiente y sin los resultados esperados, porque ha faltado de compromiso y empoderamiento del personal, porque se encuentra desmotivado por situaciones internas y/o externas, porque no tienen interés, porque la Institución ha generado los mecanismos para atraer a su grupo de trabajo al aprendizaje de estos medios.
- 3. Poca efectividad en los mecanismos de comunicación personal (Grupos primarios, reuniones de personal, comités, etc.)**, porque existe poco fortalecimiento en el desarrollo de
- 4.** las competencias para la comunicación a nivel Institucional y personal, porque se recurre a metodologías inapropiadas para la comunicación de la información a nivel vertical y horizontal, porque hay falta de identificación y compromiso en el líder para el desarrollo adecuado y oportuno en su comunicación asertiva, porque existe poco interés por parte del personal en la escucha activa.
- 5. Débil proceso de gestión del Talento Humano que impide la comunicación asertiva**, porque actualmente el proceso de Inducción y entrenamiento es inadecuado, porque hay una planeación inoportuna del proceso, porque se procede reactivamente con las novedades del personal, porque hay ausencia de directrices y mecanismos claros para el desarrollo del aprendizaje organizacional, porque el Plan de Capacitación Institucional no está direccionado a la formación continua para fortalecimiento de la competencia del saber en su talento humano, porque la evaluación, seguimiento y control en el proceso es débil.



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

6.3.2. Resultados de la Medición de Clima Organizacional

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es "obtener INFORMACIÓN sobre lo que es VALIOSO para los servidores y la forma en cómo perciben al Hospital. Los resultados fueron los siguientes:

- En términos generales el clima organizacional en la empresa ESE HOSPITAL DE MARINILLA fue evaluado adecuadamente, con un 65%, equivalente en la tabla de puntajes a un clima MEDIO – ALTO, donde la intervención debe priorizarse en aquellas variables que tuvieron los puntajes más bajos, para así, prevenir el riesgo psicosocial intralaboral.
- De las cuatro variables críticas evaluadas: **Liderazgo y reciprocidad** fueron las más alta, mientras que la de menor puntuación fue: Participación.
- De la variable liderazgo, la subvariable mejor evaluada fue: Estímulo a la excelencia y la de menor puntuación fue: Solución de conflictos.
- De la variable motivación, las subvariables mejor evaluadas fueron: Relaciones interpersonales y adecuadas condiciones de trabajo y la de menor puntuación fue: Reconocimiento a los aportes.
- De la variable reciprocidad, la subvariable mejor evaluada fue: Cuidado al patrimonio institucional y la de menor puntuación fue: Equidad.
- De la variable participación, la subvariable mejor evaluada fue: Compatibilidad de intereses y la subvariable de menor puntuación fue: Intercambio de información (comunicación).
- Es importante resaltar que, a nivel de áreas, las variables que puntuaron significativas Estilo de dirección, solución de conflictos, reconocimiento a los aportes, responsabilidad, equidad, e intercambio de información (comunicación).
- Ningún área presenta un clima afectado.

6.3.3. Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello, en donde se evidencia un resultado del autodiagnóstico del Índice de Talento Humano para la ESE de un 70.3.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la ESE, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real. Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado. Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 6 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión para Resultados
D4	Evaluación de Resultados



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

De acuerdo a lo anterior, las acciones programadas, se definen en la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente	D2	SGSST	Servidores y contratistas.
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores.			
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la ESE			
	Equilibrio de vida	Programar actividades de esparcimiento como: Jornadas de Integración, Paseo Institucional, celebración de días especiales entre otras en convenio con la ARL y CCF.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.	D3	Bienestar	Servidores
		Proyectar el Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D2, D5	Vinculación	Servidores
	Salario emocional	Programar ejercicios dirigidos - Actividad física	D2	Bienestar	Servidores y contratistas.
		Proyectar el Plan de Estímulos e Incentivos 2020 en donde se contemplen actividades de: Reconocimiento. Por diferentes criterios que ameriten ser resaltados como desempeño, compromiso, trabajo en equipo, etc., día Libre de Cumpleaños, entre otros	D2, D3		
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SGSST	
	Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3, D5	Bienestar	
		Realizar vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio docencia/ servicio y/o Docencia/administrativo.	D2, D5	Convenios	Estudiantes



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	D2, D4	PIC	Servidores
		Implementar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.		EDL	
		Promover la construcción de planes de mejoramiento individual.			
	Bienestar del talento	Fortalecer las estrategias definidas en el programa de Inducción del talento humano permitiendo la familiarización del empleado con la cultura Organizacional de la ESE.	D2	PIC	Servidores
		Continuar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de la norma.	D2, D4		
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional e incluirlas en el PIC.	D2, D3		
	Liderazgo en valores	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con Integración cultural y Buen Gobierno e incluirlas en el PIC.	D2	PIC	Servidores
		Realizar Campaña de Sensibilización "TU Y YO TRANSPARENTES"	D2, D3	PIC	Servidores y Contratistas
		Socializar el Plan Anticorrupción y la Campaña desde el Ingreso del Funcionario en el proceso de Inducción y sellar con la Firma del Compromiso ético, definido desde la Política.			
		Realizar Actividad en reunión de personal para la sensibilización del actuar ético como servidores públicos.			
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la ESE	D4	Vinculación	Servidores y contratistas
		Desarrollar el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión	D2	EDL	Servidores
Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: procesos prioritarios asistenciales, Perfil Epidemiológico, en los diferentes programas: Maternidad segura, Seguridad del Paciente, Fármaco y Tecno vigilancia, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Residuos Hospitalarios, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión		D2	PIC	Servidores y contratistas	



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Dimensión del Talento Humano			Otras Dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		documental, Gestión Financiera, Gobierno Digital, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información, etc			
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran y diseñar estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados	D2, D6	Retiro	Servidores y contratistas
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2, D5, D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
		Implementar la clínica de la Escucha en su estrategia de las 3E relacionadas con Empleados Vs Usuarios.	D2, D3, D5		
		Desarrollar acciones establecidas en el Programa institucional de humanización del servicio "la ESE Somos Todos" orientado al respeto de los derechos y deberes.			
		Dar cumplimiento a las acciones establecidas para el fortalecimiento en la oportunidad en la gestión de los PQRS por parte de los empleados hacia el usuario.			
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de elementos de protección laboral, vestido y calzado y en la entidad.	D2	Bienestar / SGSST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	D2, D3, D7	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.	D4	Vinculación y Permanencia	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	D2, D7	Vinculación	
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	D2	Comités	



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

7.1. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2020

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la ESE. Estas estrategias se definen a continuación:

8.1.1. Vinculación.

A través de esta estrategia la ESE velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procesos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en los diferentes servicios de la ESE.

Así mismo, se continuará con la posibilidad de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la ESE) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

8.1.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2020, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo Psicosocial, encuesta de necesidades de Seguridad y Salud en el Trabajo, Medición de Clima, etc.). El enfoque de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se desarrolla en la ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA permite que, de manera dinámica y continua, se desarrolle la evaluación y la mejora de los resultados en la aplicación de las medidas preventivas y de control. Como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Riesgo Psicosocial

Implementar programas de actividad física, hábitos de vida saludables, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar estos hábitos, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, ausentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

8.1.3. Plan de Estímulos e Incentivos.

Por medio de este Plan la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005, establece diferentes estrategias para motivar, estimular



ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019

y reconocer la labor misional de todos los funcionarios que aportan al logro de las metas institucionales que se realiza en la ESE a través de actividades programadas por el Comité de Bienestar Social.

Para su ejecución se desarrollan durante la vigencia actividades bajo las siguientes áreas temáticas:

- Fondo rotatorio de vivienda
- Capacitación de los funcionarios
- Clima organizacional
- Desarrollo personal y familiar.
- Incentivos para equipos de trabajo o áreas funcionales

A demás se definen las siguientes acciones:

Horario Flexible: Se establece horarios laborales flexibles para los servidores en época navideña.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

8.1.4. Plan Institucional de Capacitación.

La ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla desarrolla el Plan de Capacitación Institucional para el año 2020 como instrumento de gestión y de apoyo en el fortalecimiento de las competencias de su talento Humano, que permite impactar de manera favorable los procesos Institucionales de direccionamiento, misionales y de apoyo, potenciando las capacidades individuales, facilitando el desempeño y optimización del tiempo en cada uno de los servicios, apuntando hacia el cumplimiento de la Misión Institucional

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados del formato de necesidades de capacitación por servicios, los resultados de la evaluación a líderes y empleados, y a su vez dar respuesta a los requerimientos exigidos desde la normatividad aplicable al sector Salud, en cuanto a la implementación de acciones de formación continua del talento humano en salud, en los procesos prioritarios asistenciales ofertados.

Las acciones de formación y/o capacitación se desarrollaran bajo las siguientes áreas temáticas:

- Gestión de integración a la cultura Organizacional
- Cumplimiento de normatividad vigente en estándares de Habilitación
- Perfil Epidemiológico
- Adherencia a Guías y Protocolos
- Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
- Programa de Fármaco y Tecnovigilancia
- Programa de Seguridad del Paciente
- Programa de maternidad segura
- Manejo Integral de Residuos Hospitalarios
- Gestión Integral del riesgo
- Gestión Procesos de apoyo (Financiera y Recursos Físicos)



8.1.5. Evaluación del desempeño

Estará orientada a la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño de la ESE para la evaluación de los empleados provisionales y temporales.

8.1.6. Administración de Nómina

El análisis de la información como planta de personal, salarios, Prestaciones sociales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

8.1.7. Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar actualizando la información consolidada en los procedimientos de Gestión del Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

8.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los empleados, según directrices del Ministerio.

Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

8.1.7.2. Archivo de Historias Laborales

Para el mejoramiento del proceso, se desarrollarán las siguientes acciones:

- Revisar conjuntamente con Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización a Gestión Documental para crear el expediente mixto o híbrido, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo se digitalizará.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

8.1.8. Situaciones Administrativas

Consolidar la programación de vacaciones remitida por los diferentes servicios y reportar de forma oportuna las diferentes novedades administrativas diferentes de vacaciones que permita prever situaciones que afectan a los servidores de la ESE contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

8.1.9. Retiro

Incentivar a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en articulación con la ARL, CCF y AFP, generando actividades a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

8. PLAN DE ACCIÓN DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la calificación de la Matriz IE de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción a desarrollar en el año 2020 en articulación con el Plan de Desarrollo Vale la Pena Por Ti bajo su primera Línea Estratégica: **"Fortaleciendo el equipo Humano para Ti"**:

Línea Estratégica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI					
Objetivos estratégicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.					
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional					
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano					
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados					
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales					
Proyecto	Fortalecer las competencias de los líderes de proceso que facilite la apropiación de roles, responsabilidades y resultados.					
Indicador de cumplimiento Año 4	>=3 acciones de intervención para el 100% de líderes de procesos					
Acción	Articular acciones de intervención de acuerdo a diagnostico de evaluaciones de líderes, para el fortalecimiento de sus competencias comportamentales de liderazgo.					
QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Definir acciones de intervención de acuerdo a diagnostico de evaluaciones de líderes realizado por la ARL	Acciones de intervención definidas	Facilitador ARL Técnica Administrativa	ene-20	ene-20	Plan de intervención concertado	Listado de asistencia Plan de intervención
Desarrollar acciones de intervención programadas	Cumplimiento satisfactorio	Técnica Administrativa Líderes de proceso	feb-20	mar-20	80% de líderes cumplen con proceso de intervención	Cronograma de formación Listas de Asistencia Registro Fotográfico Presentaciones Evaluaciones
ACCION 1						



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI					
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.					
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional					
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano					
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados					
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales					
Proyecto	Revisar, ajustar y desarrollar el proceso de inducción y Reinducción que facilite la ejecución óptima de los procesos institucionales					
Indicador de cumplimiento Año 4	100% de personal nuevo con inducción completa 90% del personal con proceso de Reinducción					
Acción	Fortalecer las estrategias definidas en el programa de Inducción y Reinducción del talento humano permitiendo la familiarización del empleado con la cultura Organizacional de la ESE.					
QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Revisar metodología actual del procedimiento de inducción (Específica y General), actualizar, socializar, aprobar e implementar cambios	Procedimiento socializado y aprobado	Técnica Administrativa	feb-20	feb-20	90% de la Plataforma aprobada	Correos electronicos Plataforma
Programar a los funcionarios nuevos para desarrollar Ruta de Inducción (especifica y general) de acuerdo a la metodología ajustada.	Cumplimiento de cronograma de inducción	Técnica Administrativa	ene-20	mar-20	100% de Proceso de Inducción general ejecutada	Ruta de Inducción general con evidencia de firma del proceso
ACCION 2						



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI					
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.					
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional					
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano					
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados					
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales					
Proyecto	Establecer el Plan de capacitaciones Institucional de acuerdo a la normatividad aplicable.					
Indicador de cumplimiento Año 4	Plan de Capacitación aprobado y operando por cada vigencia					
Acción	Estructurar el Plan de capacitaciones Institucional que permita una formación al equipo humano de la ESE					
QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Identificación de necesidades y elaboración del Plan de capacitaciones	Diagnostico de necesidades	Lideres de proceso	feb-20	feb-20	Identificación de necesidades	Correos electronicos Reporte de PAE
Incluir y programar en el Plan las capacitaciones ofertadas en el medio de acuerdo a las necesidades y disponibilidad del Talento Humano	Inclusión de oferta	Técnica Administrativa	mar-20	dic-20	70% Oferta de Capacitaciones aprovechada	Propuestas Listados de asistencias Presentaciones Certificados Evaluación



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Consolidar Plan de Capacitaciones y determinar facilitadores	Plan de capacitación Aprobado	Técnica Administrativa	feb-20	mar-20	100% de acciones de Formación y/o capacitación articulados al Plan	Correos electronicos Plan de capacitación Acto administrativo
Desarrollar el Plan de Capacitaciones y realizar evaluación de acuerdo a la metodología establecida	PAEs en ejecución	Lideres de proceso	feb-20	mar-20	80%>Desarrollo del plan	Presentación del tema desarrollado Listado de asistencia Evidencia fotografica Evaluación realizada
Consolidación de datos reportados y seguimiento de indicadores al proceso	Cumplimiento satisfactorio de Indicadores	Técnica Administrativa	mar-20	mar-20	90% de Indicadores con registro	Fichas de Indicadores
ACCION 3						

Línea Estratégica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estratégicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Fortalecer la Planeación del Talento Humano a fin de adoptar las acciones necesarias para la previsión de sus cargos.
Indicador de cumplimiento Año 4	Plan Anual de Vacantes aprobado y operando por cada vigencia
Acción	Fortalecer la Planeación del Talento Humano a traves de la proyección y ejecución del Plan Anual de Vacantes.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Documentar el Plan Anual de Vacantes	Plan documentado	Calidad	ene-20	ene-20	Plan Anual de Vacantes aprobado	Acto administrativo
Aprobar y Socializar el Plan Anual de Vacantes	Plan socializado	Técnica Talento Humano	ene-20	ene-20	Resolución de aprobación	Plan revisado, validado y Resolución de aprobación,
Implementar el Plan Anual de Vacantes	Plan implementado	Técnica Talento Humano	feb-20	mar-20	Al menos el 80% de las tareas presupuestadas, cumplidas	Acto de reunión Listado de asistencia
ACCION 4						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Fortalecer la Planeación del Talento Humano a fin de adoptar las acciones necesarias para la previsión de sus cargos.
Indicador de cumplimiento Año 4	Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado y operando por cada vigencia
Acción	Fortalecer la Planeación del Talento Humano a través de la proyección y ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humanos



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Documentar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan documentado	Subdirección Administrativa - Financiera	ene-20	ene-20	Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado	Acto administrativo
Socializar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan socializado	Técnica Talento Humano	ene-20	ene-20	Resolución de aprobación	Plan revisado, validado y Resolución de aprobación,
Implementar el Plan de Previsión de Recursos Humanos	Plan implementado	Técnica Talento Humano	feb-20	mar-20	Al menos el 80% de las tareas presupuestadas, cumplidas	Acto de reunión Listado de asistencia
ACCION 5						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Establecer líneas de acción que orienten la definición de programas, proyectos y actividades que favorezcan la calidad de vida laboral del equipo de trabajo de la ESE, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Matriz de Gestión estratégica de recursos humanos diseñada por el Departamento Administrativo de la Función pública.
Indicador de cumplimiento Año 4	Plan Estratégico de Talento Humano aprobado y operando por cada vigencia
Acción	Proyectar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano como instrumento que permita impactar el desempeño institucional, el aseguramiento en la calidad y atención humanizada a los usuarios de la entidad.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Documentar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan documentado	Subdirección Administrativa - Financiera	ene-20	ene-20	Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado	Acto administrativo
Aprobar y Socializar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan socializado	Técnica Talento Humano	ene-20	ene-20	Resolución de aprobación	Plan revisado, validado y Resolución de aprobación,
Implementar el Plan Estratégico de Talento Humano	Plan implementado	Técnica Talento Humano	feb-20	mar-20	Al menos el 80% de las tareas presupuestadas, cumplidas	Acto de reunión Listado de asistencia
ACCION 6						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Desarrollar estrategias para asegurar el cumplimiento del sistema de salud y salud y seguridad en el trabajo según aplique
Indicador de cumplimiento Año 4	Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado y operando por cada vigencia
Acción	Definir e implementar un plan de trabajo anual para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud de trabajo para la ESE de acuerdo a la normatividad vigente.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Documentar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan documentado	Lider del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo	ene-20	ene-20	Plan de Previsión de Recursos Humanos aprobado	Acto administrativo
Socializar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan socializado	Técnica Talento Humano	ene-20	ene-20	Resolución de aprobación	Plan revisado, validado y Resolución de aprobación,
Implementar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan implementado	Técnica Talento Humano	feb-20	mar-20	Al menos el 80% de las tareas presupuestadas, cumplidas	Acto de reunión Listado de asistencia
ACCION 7						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Desarrollar un programa de intervención que impacte positivamente los resultado del diagnostico del Clima Organizacional.
Indicador de cumplimiento Año 4	80% de cumplimiento de acciones en servicios priorizados
Acción	Establecer estrategias orientadas a impactar los resultados obtenidos en el diagnóstico de Clima Organizacional que favorezcan la motivación y sentido de pertenencia del equipo Humano



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE TAREAS ESPECIFICAS	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Identificación de necesidades y elaboración del Plan de Intervención por grupos de trabajo	Plan de Intervención	Técnica Administrativa	ene-20	ene-20	Identificación de necesidades	Cronograma documentado Listado de asistencia
Desarrollo de las estrategias de intervención establecidas para impactar a los resultados del clima por equipos de trabajo	Plan de Intervención aprobado	Técnica Administrativa	ene-20	mar-20	80% ejecución de acciones de formación	Registro fotografico Presetación Listados de asistencia
ACCION 8						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar estrategias claras que permitan una comunicación organizacional Efectiva que redunde en el mejoramiento de los procesos, el aprendizaje y el Clima organizacional.
Estrategia	Fortalecimiento del proceso de gestión del Talento Humano que permita el adecuado desarrollo de funciones y compromiso Institucional
Indicador	Desarrollo efectivo del proceso de Gestión de Talento Humano
Formula del indicador	Promedio de resultados de indicadores planteados
Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales
Proyecto	Fortalecer el Proceso de evaluación de desempeño que garantice que las contribuciones individuales apunten al cumplimiento de los objetivos Institucionales
Indicador de cumplimiento Año 4	100% de cumplimiento del proceso
Acción	Fortalecer el proceso de Evaluación de desempeño con la inclusión de todos los empleados que prestan sus servicios en la ESE como Política Institucional independiente de su tipo de contratación.



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

QUE TAREAS ESPECIFICAS	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Revisar formato actual del procedimiento de evaluación de desempeño para todo tipo de vinculación, actualizar, socializar, aprobar e implementar cambios	Procedimiento socializado y aprobado	Técnica Administrativa	feb-20	feb-20	Procedimiento Actualizado Listado de asistencia	Presentación de la capacitación Listado de asistencia
Realizar una capacitación y entrega de formatos actualizados al personal con funcionarios a cargo (Carrera Administrativa y otro tipo de Contratación).	Conocimiento en los líderes del formato y metodología establecida para la evaluación	Calidad y Control Interno	feb-20	mar-20	100% de líderes capacitaciones en metodología de evaluación	Presentación de la capacitación Listado de asistencia
Aplicar la evaluación de desempeño de acuerdo a los lineamientos de la CNSC y la política Interna establecida	Funcionarios de la ESE evaluados	Líderes de Proceso con Personal a cargo Control Interno	feb-20	mar-20	100% de los funcionarios de carrera administrativa con evaluación de desempeño de acuerdo a los lineamientos de CNSC y política interna.	Evaluación de desempeño archivada en la Hoja de vida el funcionario.
ACCION 9						

Linea Estrategica	FORTALECIENDO EL EQUIPO HUMANO PARA TI
Objetivos estrategicos	Diseñar e implementar Estrategias efectivas que impactan de manera positiva la cultura organizacional, favoreciendo la articulación de la contribución del cliente interno para logro de la misión institucional
Estrategia	Estrategias de fortalecimiento y dinamización de la cultura organizacional orientadas a las necesidades y expectativas del cliente interno
Indicador	Estrategias implementadas
Formula del indicador	Actividades realizadas/ actividades proyectadas



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

Meta	Talento Humano comprometido y orientado hacia el logro de los objetivos individuales e Institucionales					
Proyecto	Estructurar Plan de bienestar social "La ESE soy yo" mediante actividades lúdico-educativas-culturales impactando la salud física y mental de los empleados.					
Indicador de cumplimiento	>=80% de cumplimiento de acciones programadas					
Acción	Documentar el plan de bienestar social de acuerdo con la normatividad aplicable y las necesidades institucionales					
QUE	RESULTADO ESPERADO	RESPONSABLE	CUANDO		VERIFICACIÓN	
TAREAS ESPECIFICAS		PRINCIPAL	INICIA	FINALIZA	CRITERIO DE EFICACIA	EVIDENCIA
Documentar el plan de bienestar	Plan documentado	Gerencia.	feb-20	feb-20	Plan de Bienestar social aprobado	Acto administrativo
Socializar el plan de bienestar	Plan socializado	Gerencia	feb-20	mar-20	Al menos el 80% de los asistentes a reunión	Acta del comité de bienestar donde se aprueba plan, listado de asistencia de la reunión de personal, acta de la reunion de personal
ACCION 10						



**ESE Hospital San Juan de Dios
Plan Estratégico del Talento Humano PETH 2019**

9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Sistema de Gestión Institucional: A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta Control Interno y el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad para su evaluación. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas por el DAFP. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

10. BIBLIOGRAFÍA

<http://www.funcionpublica.gov.co>

Plan de Desarrollo 2017 – 2020 Vale la Pena Cuidarte

Plan de Acción 2020