

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 1 de 13

# PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 2 de 13

## INTRODUCCION

El presente Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital San Juan Bautista ESE se elabora teniendo en cuenta los lineamientos y requisitos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y determina las acciones y estrategias que desarrollara la entidad durante el 2019 para la Gestión del Talento Humano

En la elaboración del presente plan se tuvo en cuenta las guías establecidas por la Función pública, se realizó un diagnóstico o interno, revisión de la política de Talento Humano, y el establecimiento de las estrategias de los diferentes procesos relacionados con la administración del personal de la entidad ingreso, permanencia y retiro así como el fortalecimiento de las competencias, bienestar e incentivos, evaluación de desempeño Seguridad y salud en el trabajo, alineándolas con el plan de desarrollo de la Entidad, con el fin de dar cumplimiento a las expectativas de los funcionarios, a las necesidades de la Entidad Hospitalaria, a los requisitos del MIGP y los sistemas de gestión de la calidad,

## 1.MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Ley 6 de 1945	Régimen especial de los trabajadores oficiales	Gestión humana
Decreto 2127 de 1945	Reglamenta la ley 6 de 1945 en los relativo al contrato individual de trabajo.	Gestión Humana
Decreto 3135 de 1968 decreto 22	Régimen prestacional de los trabajadores oficiales	Gestión Humana
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica y se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empelados oficiales	Gestión Humana
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integra	Gestión Humana
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos	Plan institucional de formación y capacitación – programa de bienestar social y estímulos
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamente parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la	Talento Humano

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

	Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003	
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normar que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones. (establece el Plan de vacantes y el Plan de previsión de empleos)	Gestión Humana
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normar para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan institucional formación y capacitación
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de bienestar y Plan de Incentivos)	Plan institucional de formación y capacitación – Programa de bienestar y estímulos
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo)	Talento Humano – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
MIPG	Manual Operativo – Dimensión 1	Gestión Humana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el	Gestión Humana – Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST)

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 4 de 13

	trabajo para emperados y contratistas	
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera	Plan institucional de formación y capacitación

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

## 2. ALCANCE

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

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

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

### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Desarrollar actividades que busquen el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad, con el fin de lograr un mejor desempeño laboral.

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

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

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 5 de 13

#### 4 Política de Talento Humano

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

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

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

Propender por procesos de formación y capacitación que consulten las necesidades reales Realizar evaluaciones de desempeño objetivas, que permitan identificar debilidades y fortalezas de los funcionarios con el objeto de mejorar la actividad de su desempeño.

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

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

Mantener una ambiente laboral optimo que permita el desarrollo de un sentido de pertenencia y compromiso al interior de la entidad y exaltar a los funcionarios que por su desempeño aportan valor a la institución.

Fomentar una cultura de servicio y atención al usuario, teniendo en cuenta que los usuarios son la razón de ser de la entidad y la misión de la institución es la inversión social en salud.

#### 5 Diagnóstico Interno

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

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

**Proceso de Gestiones administrativas:** Adelantar las Gestiones administrativas de recursos Humanos, cumpliendo con las normas legales, registro, asistencia, pago de las labores

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 6 de 13

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 Administración de personal

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

### 5.2.1 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 13

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

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

Fuente : Área Talento Humano

### 5.3 RESULTADOS DE LAS MEDICIONES ADELANTADAS 2018

#### 5.3.1 RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

Durante el año 2018 se llevó a cabo al interior de la entidad la evaluación y medición del clima laboral.

Para el diagnostico se definieron variables de Motivación, Desarrollo Profesional, Desempeño/compromiso y proactividad, Relaciones Interpersonales/ Trabajo en equipo, Entorno físico, Entorno psicológico, Identificación con la Empresa y finalmente Opinión acerca de la encuesta

#### 5.3.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG 2018.

Se recogieron los resultados obtenidos en la encuesta FURAG II, así:

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 8 de 13

Tabla 3. Resultados FURAG II - 2018

Dimensión / Política	Indicador	Puntaje Entidad	Puntaje Máximo Grupo Par
TALENTO HUMANO	General	56.6	83.4
TALENTO HUMANO	Política de Integridad	60.3	78.7

Fuente: Informe Control Interno

## 6. PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019

El plan estratégico de talento Humano se ha entendido como el conjunto de prioridades básicas que orientan las políticas de la gestión del talento Humano, alineados con el plan estratégico de la entidad y siguiendo los lineamientos del modelo MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, permanencia o desarrollo y retiro del servidor 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 de se enmarca en las agrupaciones temáticas dadas dentro del marco de MIPG, por medio de la implementación de acciones efectivas asociadas a cada una las seis (6) dimensiones restantes de acuerdo a la siguiente tabla:

DIMENSION DEL TALENTO HUMANO				
Ruta	Variable	Actividades	Proceso / Subproceso	Beneficiarios
	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de SST con forme a la norma legal vigente	SG-SST	Servidores públicos y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la Entidad y ergonómicas a los servidores	SG-SST	Servidores públicos y contratistas

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019



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

PE-PE-MIPG-PL16

Versión: 2

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Página 9 de 13

RUTA DE LA FELICIDAD		Programas y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones Hospitalarias	SG-SST	Servidores públicos y contratistas	
	Equilibrio de Vida	Programar actividades de esparcimiento como Torneos internos,	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	Vinculacin	Servidores públicos	
	Salario emocional	Adelantar una jornada de reinducción en la entidad	Gestión Humana	Servidores públicos y contratistas	
		Diseñar e implementar actividades del día del servidor público	Gestión Humana	Servidores públicos	
		Programar ejercicios dirigidos-Actividad física	Bienestar/SG SST	Servidores públicos	
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	Bienestar	Servidores públicos	
	RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Adoptar el sistema tipo o diseñar e implementar un mecanismo de evaluación del desempeño en la entidad	Evaluación de desempeño laboral	Servidores públicos
			Diseñar el Plan Institucional de Capacitación según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	PIC	Servidores públicos
		Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción y reinducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	pic	Servidores publicos
Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público			Bienestar	Servidores públicos	
Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.			Retiro	Servidores públicos	

Elaborado por: Profesional universitario TH  
Revisado por: Asesor de Planeación

Copia controlada

Aprobado por: Comité MIPG  
Fecha de Aprobación: 28/01/2019

	Liderazgo de valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad y buen Gobierno	Bienestar	Servidores públicos y contratistas
	Servidores que saben lo que hace	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de Función Pública	Vinculacion	Servidores públicos
		Coordinar actividades semestrales para Pre pensionados con la Caja de Compensación – Comfatolima y la ARL Axa Colpatria. Asi mismo brindar apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o en finalización de la planta temporal.	Bienestar-Retiro	Servidores públicos
		Diseñar e implantar mecanismos que garanticen la transferencia del conocimiento en la entidad	Retiro	Servidores públicos
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos	Gestión Humana	Servidores públicos y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor	Bienestar/ SGSST	Servidores públicos
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Nomina	Servidores públicos
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Gestión Humana	Servidores públicos

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 11 de 13

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

Fuente: (Adaptado del PETH vigencia 2018 DAFP)

## 7 ESTRATEGIAS DEL TALENTO HUMANO 2019

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

### 7.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos del Hospital San Juan bautista, mediante el sistema de merito en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio civil , de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente. Se Propenderá por la transparencia, legalidad, rectitud (justicia y equidad) en las etapas de selección.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 12 de 13

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

fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos, cuyo objetivo general es fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas los valores y principios corporativos del Hospital de manera que toda actividad se oriente a la consolidación de la cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, y comprometidos con el Hospital con sus familias y consigo mismos.

Con la ejecución del programa de bienestar y del plan de seguridad y salud en el trabajo, se abordan los elementos normativos relacionados el bienestar y la seguridad de los empleados.

Es necesario vincular a los empleados a programas de actividad física, estilos de vida saludable, alimentación sana, salario emocional, liderazgo basado en valores, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, encaminados a generar en los empleados una cultura de bienestar y autocuidado. Se contempla la evaluación y seguimiento constante de participación para la optimización de los recursos disponibles.

En cuanto a los estímulos , se debe buscar reconocer a los mejores servidores públicos, tanto de libre nombramiento y remoción como entre los trabajadores oficiales en todas las áreas de la empresa.

## **7.3 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Esta estrategia de implementar el PIC esta encaminada a lograr el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos de la Empresa, con el fin de contar con un recurso humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad por la normatividad vigente

## **7.4 ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La estrategia consiste en el fortalecimiento el proceso de evaluación de desempeño, a través de la adopción ,socializaciones e implementación del Sistema tipo de evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil- mediante acuerdo N° 565 del 25 de enero de 2016 y 617 de 2018 y la aplicación de la demás normatividad relacionada; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre la importancia de su cumplimiento

## **7.5 ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE NÓMINA**

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

## **8 .EVALUACIÓN DEL PLAN**

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL16</b>	Versión: 2
	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 13 de 13

## 8.1 HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO

Se emplearán los mecanismos elaborados por la Función Pública y que permitirá efectuar la comparación de los resultados obtenidos antes y después de adelantar las actividades contempladas en el presente plan, así mismo la entidad viene adelantando autoevaluación a través del proceso de acreditación para las entidades Hospitalarias.

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

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

## 9 CUMPLIMIENTO DE POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En Junio de 2018 la entidad elaboró el CODIGO DE INTEGRIDAD y se establecieron los 5 valores HONESTIDAD, RESPETO, DILIGENCIA, OPORTUNIDAD Y JUSTICIA basado en los lineamientos dados por la Función Pública para los servidores públicos del país.

## 10. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2019 el Plan Estratégico Gestión del Talento Humano cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
Gastos de personal	\$14.070.886.614
Capacitación	\$ 10.000.000
Bienestar Social y estímulos	\$ 80.000.000

Fuente Presupuesto de la entidad

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

### BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

Número	Fecha Aprobación	Ítem Alterado	Motivo	Realizado por
01	10/04/2018	Todas	Aprobación inicial	Líder Proceso GETH
02	28/01/2018	Todas	Actualización vigencia 2019	Líder Proceso GETH

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Comité MIPG
Revisado por: Asesor de Planeación		Fecha de Aprobación: 28/01/2019