



Empresa Social del Estado
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
BETULIA - SANTANDER



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Dr. Miguel René Tuta Rueda
Gerente

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA

CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01 FECHA: 04- DE ENERO DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	Página
Objetivo General	4
Objetivo Específico	4
Principios	5
Planteamiento de la Estrategia	6
1. Ciclo PHVA – Dimensión del Talento Humano	7
2. Planeación de la gestión del Talento Humano	8
3. Ciclo de vida del servidor público	9
Ingreso, Desarrollo y Retiro.	9
Descripción de la Estrategia	10
Etapas de Implementación	12
1. Disponer de Información	12
2. Diagnosticar el GETH	12
3. Elaborar el Plan de Acción	12
4. Implementar el Plan de Acción	12
Rutas de Creación de Valor	13
1. Ruta de la felicidad	13
2. Ruta del Crecimiento	15
3. Ruta del Servicio	16
4. Ruta de la Calidad	16
5. Ruta de Análisis de Datos	17
Criterios de Calificación Matriz GETH	18
Evaluación GETH	20

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

INTRODUCCION

El marco de la planeación estratégica del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, para la vigencia 2025 la entidad se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

Es importante que el empleo público en Betulia, Santander, sea atractivo, retador motivante y competitidor ya que contribuyen a la solidez y competitividad del sector con la finalidad de lograr la satisfacción del Ciudadano, que ayuda a contribuir con el valor esencial de confianza en la salud impartida por el Hospital.

Para que las dinámicas locales respondan a lineamientos estandarizados se implementa el presente documento denominado Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.

La Gestión Estratégica de Talento Humano, es una herramienta que describe, organiza y estructura las actividades que deben deliberar las unidades de personal, de manera que es un instrumento de referencia permanente a las orientaciones de la dependencia hacia su gestión exitosa y efectiva en el marco de la política pública de Talento Humano.

La consolidación de una mayor eficiencia en lo público convierte a los servidores públicos en personal fundamental, ya que son los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La entidad prestadora de salud orienta sus esfuerzos a crear un servicio más eficiente y efectivo, con visión a futuro y con una perspectiva estratégica, expuesta en las rutas para la creación del valor público que beneficia al servidor de nuestro municipio y satisface la necesidad de nuestro ciudadano betuliano.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

1. OBEJTIVOS

1.1 Objetivo General

Orientar la Gestión Estratégica del Talento Humano hacia el mejoramiento continuo y logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos. Esto en el marco del fortalecimiento del liderazgo y talento humano en E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander.

1.2 Objetivo Específico

- ✓ Incrementar tanto la productividad del sector salud, como la calidad de vida los servidores públicos que generan resultados satisfactorios para el bienestar de los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público.
- ✓ Fortalecer el liderazgo y el Talento Humano como motor de la generación de resultados de las entidades públicas.
- ✓ Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- ✓ Difundir y replicar las mejores prácticas de la gestión pública.
- ✓ Proporcionar información para la oportuna toma de decisiones que permita mejorar la gestión y el desempeño de las entidades.
- ✓ Describir las etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano y los beneficios de implementarlas de manera articulada y permanente.
- ✓ Hacer monitoreo, seguimiento y evaluación al estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano en las entidades públicas colombianas a través del FURAG II.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

Principios de la Gestión Estratégica del Talento Humano

La Gestión Estratégica de Talento Humano se basa en unos principios esenciales para su éxito y retoma los siguientes principios:

Principio	Definición
Orientación a Resultados	La estrategia que apunta hacia el logro de los resultados se evidencia en la creación del valor público, enfocado hacia la mayor productividad de los Servidores Públicos que generen bienestar a los ciudadanos y mayor confianza de los colombianos en el Estado. En la medida que los Servidores Públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sientan motivados y que su calidad de vida mejore, van a generar resultados esperados.
Articulación Interinstitucional	La estrategia pretende que las buenas prácticas de multipliquen y que el conocimiento obtenido en la entidad pública se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio. Las redes de jefes de Talento Humano y el Liderazgo de la Dirección del Empleo Público serán los canalizadores de la articulación.
Calidad y Excelencia	Desde el accionar el cada servidor público es necesario apuntar y hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano. La gestión del Talento Humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
Toma de decisiones	Cualquier decisión tomada en el área de Talento Humano debe estar basada en evidencia que permita predecir los resultados a obtener y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados mediados y comparables.
Aprendizaje e innovación	El propósito general de la Gestión Estratégica del Talento Humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de las entidades.
Compromiso	Depende del esfuerzo, la determinación y la medición de los responsables en cada entidad pueden desarrollar las áreas del Talento Humano, el compromiso en su implementación y su evaluación es fundamental para conseguir los objetivos propuestos.
Acompañamiento Gradual	A partir de la determinación de una línea base sobre la que se plantea los objetivos de mejora, la Dirección de Empleo Público manifiesta su disposición de apoyar y acompañar los esfuerzos de mejoramiento continuo de las entidades. El propósito es lograr paulatinamente, que todas las entidades alcancen niveles altos de madurez en la Gestión estratégica del Talento Humano.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021
----------------	--------------------------------

Estandarización	La identificación de buenas prácticas, pero sobre todo en los niveles reales en los que se desarrolla la Gestión estratégica del Talento Humano permitirá llevar paulatinamente a todas las entidades a niveles similares de excelencia a que todos los líderes de estas áreas tengan parámetros claros de las prácticas que deban aplicar y de las metodologías que deben incorporar para lograrlas.
Mejoramiento Continuo	Poseer estándares de calidad debe ser un propósito permanente en las entidades públicas que deben tener en cuenta todos los niveles jerárquicos, y esto implica que el proceso de mejoramiento continuo no tenga final. Debe buscarse la excelencia y la innovación que lleven a las entidades a aumentar su competitividad y a desarrollar el Talento Humano, orientados los esfuerzos a satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de valor.

Planteamiento de la Estrategia

La Gestión Estratégica de Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público del área de la salud, la productividad del sector público y el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del nuestro Municipio.

El área administrativa, tiene la gran importancia de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las mejores en comportamiento de las personas.

Motivo por el cual este documento es una guía de referencia que, junto con las herramientas de diagnóstico, plan de acción y evaluación, pueden ser la herramienta unificada que permita llevar a cabo una gestión exitosa con los servidores públicos.

a) Ciclo PHVA – Dimensión del Talento Humano

El jefe de talento Humano debe enfocar su labor en un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esto debe responder a un análisis detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Las actividades programadas deben ejecutarse de acuerdo con lo planeado. Todas las actividades deben haber sido previstas en la planeación y tener un propósito definido que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Las personas que participan en cada actividad programada deben ser previamente seleccionadas de acuerdo con los objetivos del área y todas las actividades deben ser registradas y evaluadas. Todo lo ejecutado debe ser coherente con lo planeado y por lo tanto

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

COD: PL-GA-01

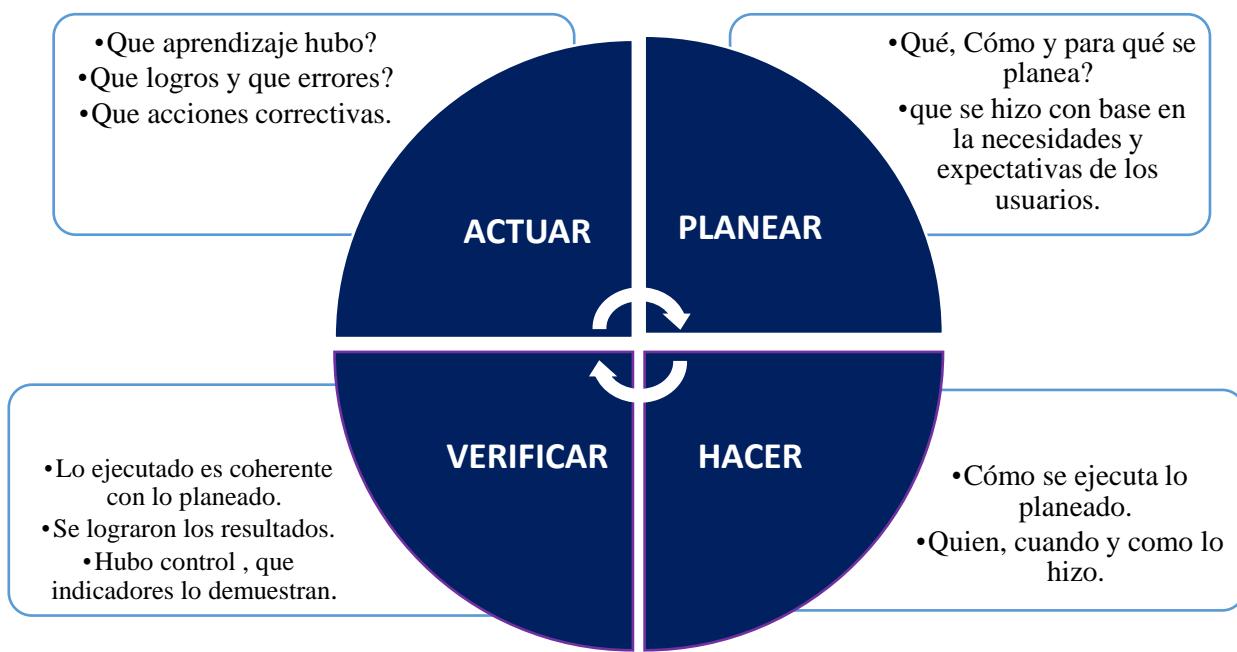
VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

debe revisarse la evaluación de las actividades para asegurar el logro de los resultados propuestos.

Finalmente, cada vez que no se haya ejecutado lo planeado en la forma prevista, o los objetivos no se hayan cumplido en su totalidad, deben implementarse acciones para corregir o prevenir que esas situaciones no se presenten de nuevo. Debe haber disposición permanente para la mejora continua y para gestionar los riesgos a lo largo de todo proceso.

A continuación, se proyecta en el siguiente esquema el Ciclo PHVA:



b) Planeación de la Gestión del Talento Humano

- Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de identidad, conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.
- Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano.
- Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal vigentes.
- Gestionar la información relacionada con el Talento Humano en el SIGEP.
- Contar con la caracterización actualizada de las áreas de talento humano (Cabeza de hogar, situación de discapacidad, fuero sindical, pertenencia étnica)

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

- Contar con un mecanismo de formación que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o de manera independiente, diferenciando entre otros.
 - ✓ Planto global o planta estructural
 - ✓ Tipos de Vinculación
 - ✓ Antigüedad en el Hospital.
 - ✓ Nivel, Código, Grado.
 - ✓ Nivel Académico
 - ✓ Clasificaciones de Desempeño
 - ✓ Cargos de vacancias definitivas por niveles
 - ✓ Cargos de vacancia temporal por niveles
 - ✓ Genero
- Diseñar la Planeación estratégica del talento humano que contemple:
 - ✓ Plan Institucional de Capacitación
 - ✓ Bienestar e Incentivos
 - ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo
 - ✓ Monitoreo y seguimiento del SIGEP
 - ✓ Evaluación de Desempeño
 - ✓ Inducción y Reinducción.

c) Ciclo de Vida del Servidor Público

A lo largo de vida del servidor público se puede identificar por tres componentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro. En cada una de las etapas se pueden considerar los siguientes aspectos:

Etapas	Actividades
Ingreso	<p>Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo.</p> <p>Proveer vacantes de forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.</p> <p>Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remisión.</p> <p>Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.</p> <p>Realizar la inducción de todo servidor público que se vincule a la entidad.</p>
	<p>Realizar reinducción a todos los servidores cada dos años.</p> <p>Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados</p>

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021
----------------	--------------------------------

Desarrollo	<p>en otras dependencias o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remisión.</p> <p>Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitaciones realizadas.</p> <p>Elaborar el Plan Institucional de Capacitación.</p> <p>Establecer las prioridades en las situaciones que atenten la moralidad, incluyendo actividades informativas o pedagógicas sobre temas asociados con la integridad, los deberes, y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.</p> <p>Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.</p> <p>Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.</p>
Retiro	<p>Realizar entrevistas de retiro e identificar las razones por las cuales los servidores se retiran de la entidad.</p> <p>Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculen.</p> <p>Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.</p>

d) Descripción de Estrategias

Para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en las entidades, podemos entender que la Gestión Estratégica del Talento Humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de organización y articulado con la planeación institucional.

Esto implica que el Talento Humano debe estar orientado al cumplimiento de los objetivos misionales. La planeación de la entidad debe jugar un papel protagónico, inclusive en la formulación de la visión y la misión de la entidad. Lo anterior, debe crear capacidades de competitividad dentro de la misma institución.

A continuación, se presenta un diagrama emitido por el DAFP – Departamento Administrativo de la Función Pública.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



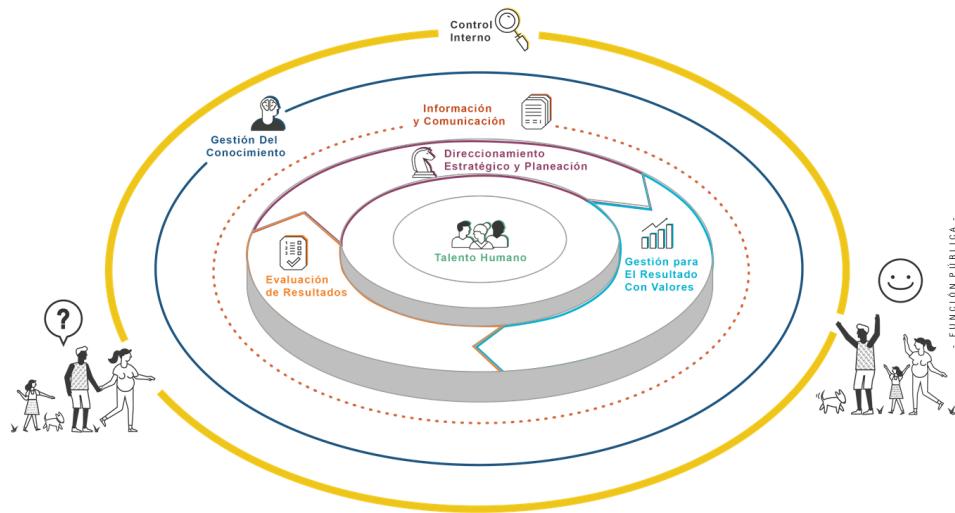
CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

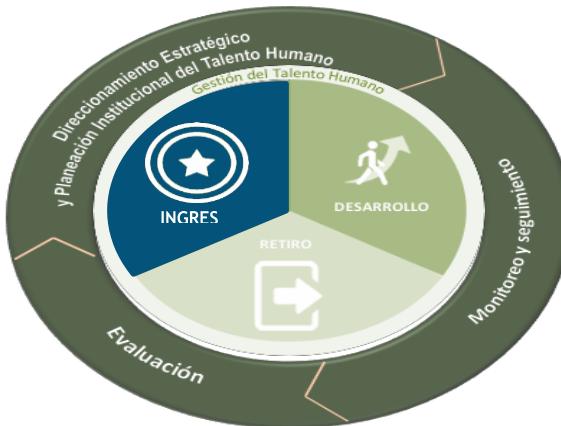
COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021



e) Subcomponente y categorías de la política GETH



f) Etapas de implementación

Dentro de la organización es necesario vincular la planeación dentro del Talento Humano de manera de haya articulación desde la alta dirección. De esta manera se desarrollan las siguientes etapas:

Etapa	Definición
Disponer de Información	Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental contar con precedentes de información en el área de talento humano.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

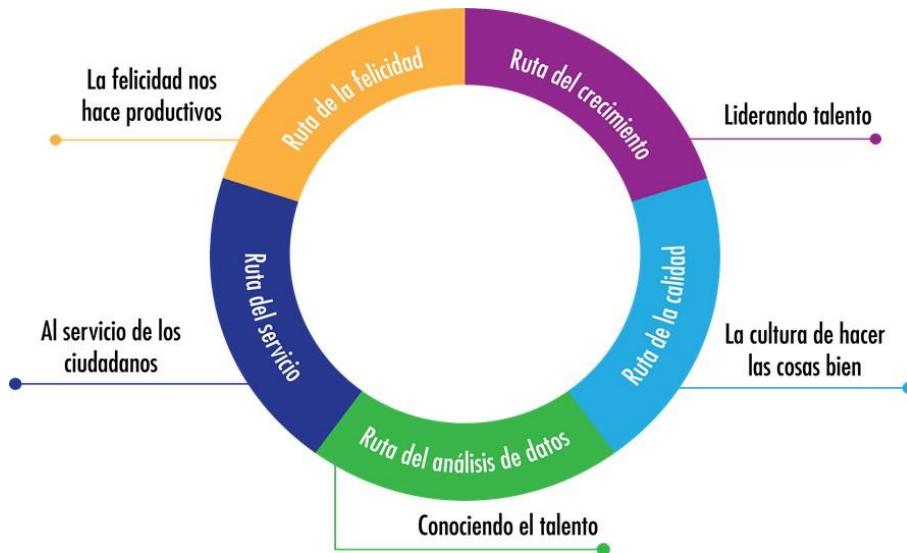
COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021
----------------	--------------------------------

Diagnóstico	<p>Es realizar las acciones adecuadas que fortalezcan del liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en que se encuentre la GETH – gestión estratégica del talento humano y a partir de esta información, permitirá el resultado clasificarse dentro de los tres niveles de madurez:</p> <p>Básico Operativo (0-60) Transformación (61-80) Consolidación (81-100)</p> <p>Una vez obtenido el puntaje inicial permitirá priorizar sobre los avances a implementar en el área de talento humano.</p>
Elaborar el Plan de Acción	<p>Una vez se establezca una línea base en la etapa de diagnóstico, se debe diseñar un plan de acción que le permita a la entidad lograr avanzar en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano</p>
Implementar el Plan de Acción	<p>Esta etapa consiste en la ejecución del Plan de Acción de manera que se obtenga un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano, así, por ejemplo:</p> <p>Para el ingreso se buscarán acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de La entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.</p> <p>Para el desarrollo, se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.</p> <p>Para el retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación del personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio o readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión del Gestión del Conocimiento e Innovación MIPG.</p>

Rutas de Creación de Valor



A. Ruta de la Felicidad

En Múltiples resultados de investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo, tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia de su productividad. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho.

Es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados, pues los mejores líderes son capaces de hacer una pausa y mantener un toque humano por ello se definió la ruta de la felicidad como la primera y la componen las siguientes subrutas.

- **Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto:** el ambiente físico, las condiciones de salud y de seguridad deben propiciar un entorno sano y agradable para que el trabajador se sienta cómodo y en plenas facultades para dar el máximo de su rendimiento.
- **Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada:** para poder tener la atención necesaria y la motivación, el trabajador debe percibir que la entidad respeta y valora en su justa medida las otras dimensiones de la vida del servidor. La entidad debe ser consciente que la persona necesita esparcimiento, espacio y tiempos para poder

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

realizar sus actividades particulares y sobre todo para compartir con su familia, para su crecimiento personal o profesional o inclusive para actividades de ocio. Si el trabajador siente que la entidad respeta estos tiempos y espacios sentirá mayor compromiso e interés por avanzar en el cumplimiento de sus responsabilidades.

- **Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional:** Más allá de la retribución salarial, el empleado espera ser recompensado por su contribución al logro de los objetivos de diversas maneras. Una palabra de felicitación o un evento público donde se reconozca su tiempo de vinculación pueden ser elementos que contribuyan de manera importante a la motivación y al compromiso de un servidor.
- **Ruta para generar innovación con pasión:** Las personas valoran mucho cuando sus ideas y aportes son escuchados y adoptados por la entidad. La creatividad y la innovación, más en el entorno actual, son un insumo fundamental que proviene del empleado motivado y comprometido con lo que hace. Esto desde el talento humano debe propiciarse todos los elementos que permitan que las ideas se expresen y que la innovación surja.

B. Ruta del Crecimiento

El rol de líderes cada vez es más complejo y requiere tener claro que para el logro de metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para liderar el compromiso desde el liderazgo se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Es así como el aprendizaje y las oportunidades profesionales son los principales impulsores de la disposición de los empleados a recomendar su empresa como un lugar de trabajo ideal.

La presente ruta la componen las siguientes subrutas:

- **Ruta para implementar la cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento:** Es necesario que los líderes adquieran conciencia de su participación en la formación del personal, así como de la importancia que se vinculen con la obtención de resultados en equipo y con la motivación constante de los servidores a través del reconocimiento de sus logros y avances.
- **Ruta para implementar la cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro:** El líder está siempre enfocado en conseguir objetivos que se ha propuesto para su gestión, pero no puede perder de vista que el elemento fundamental para alcanzar las metas es el talento humano. El liderazgo y las orientaciones deben estar enmarcadas y deben partir hacia el personal vinculado a las iniciativas de motivación y sentir el bienestar necesario que lo hace concentrar en su trabajo.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

- **Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:** El fundamento básico del liderazgo que apunta al crecimiento, al desarrollo y al bienestar del equipo de trabajo, debe ser la ética. El líder no solamente enseña a través de la formación, sino principalmente a través de sus actuaciones y de su ejemplo.
- **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen:** El líder debe asegurar que el conocimiento se transmita en forma clara y asertiva para garantizar que la prestación del servicio siempre se hace bajo parámetros de calidad. Un principio básico es que el servidor es competente para realizar sus actividades y el líder juega un papel clave en garantizar el cumplimiento y desarrollo de esas competencias.

C. Ruta del Servicio

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan.

Activar el componente de talento humano, debe coincidir con que los indicadores de mejoramiento del servicio al ciudadano sean cada vez más positivos. Para ello la intervención debe involucrar aspectos relacionados con el cambio cultural y con el bienestar, motivación de los servidores públicos. Esta ruta se compone de las siguientes subrutas:

- **Ruta para implementar la cultura basa en servicio:** El cambio cultural debe ser un objetivo permanente de las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos, de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- **Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar:** La cultura a la que se apunta no debe dejar de concentrarse en valores y en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar el compromiso, la motivación y el desarrollo estarán permanentes y presentes.

D. Ruta de la Calidad

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño de los procesos y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01 FECHA: 04- DE ENERO DE 2021

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y exterior de la entidad. Esta ruta se compone de las siguiente subrutas:

- **Ruta para generar rutinas de trabajo en “hacer siempre las cosas bien”:** Así como es necesario dar línea y establecer orientaciones por parte de los líderes, es fundamental establecer mecanismos de evaluación del rendimiento para verificar que lo planteado se haya cumplido de la manera previamente establecida. Es importante garantizar que la calidad de los productos y servicios que ofrezcan las entidades públicas se ajusta a las expectativas de los ciudadanos y grupos de valor interesados.
- **Ruta para generar una cultura de la Calidad y la Integridad:** La evaluación del desempeño y la verificación del cumplimiento de los requisitos deben ser un propósito integral de toda la entidad, que incluyan componentes no sólo propios de la fabricación o prestación de servicio, sino también elementos comportamentales para mantener bajo la revisión de acciones de los servidores públicos, buscando que los valores sean un parámetro en el que se embarque siempre las actuaciones de las personas vinculadas con el Hospital y el área de la salud.

E. Ruta del Análisis de datos

Uno de los aspectos más grandes e importantes a tener en cuenta para una gestión estratégica del talento humano es el relacionado con la transformación que se puede lograr de la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad. Estos datos son un insumo fundamental para la toma de decisiones, sin dejar de tener en cuenta que son los líderes los que aplican exitosamente aquello que los números sugieren.

Es así como conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta, permitirá cada vez más, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientara adecuadamente los programas que realmente logren coincidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos. Esta ruta se compone de la siguiente subruta:

- **Ruta para entender a las personas a través del uso de datos:** Es necesario avanzar hacia el desarrollo de métodos de recolección de datos, hacia estrategias de actualización oportuna y confiable de la información y hacia técnicas estadísticas de análisis para poder cada vez más contar con la

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

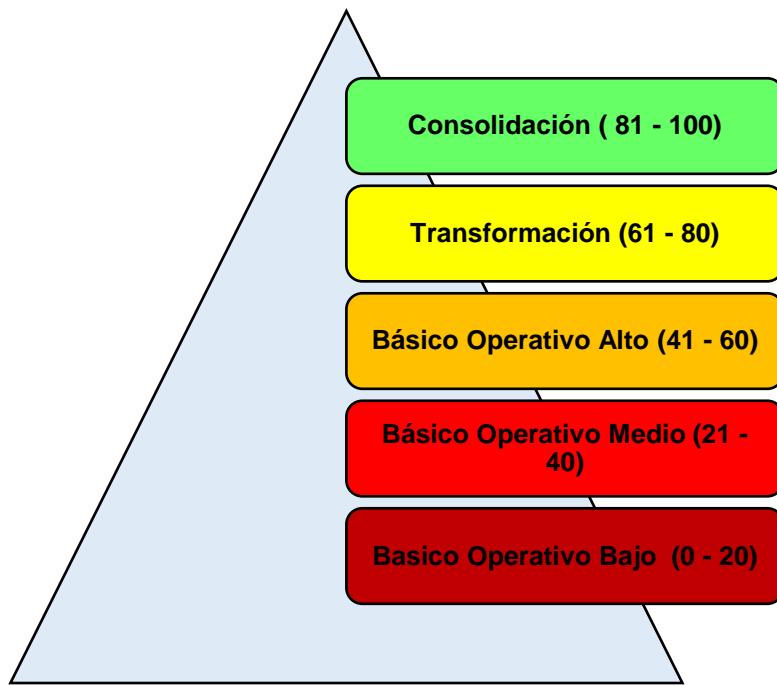
COD: PL-GA-01

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

información que se requiere para la toma de decisiones en relación con el talento humano.

Criterios de Calificación Matriz GETH



Básico Operativo (Alto, Medio y Bajo):

- ✓ Nivel de inicio de la GETH
- ✓ Se divide en tres estados: el nivel Básico Operativo Alto (41-60/100), que implica un estado intermedio de la gestión, el nivel Básico Operativo Medio (21-40/100) que implica un estado de alerta para la gestión, y el nivel Básico Operativo Bajo (0-20/100), que implica un estado totalmente incipiente de la gestión.
- ✓ Implica que la entidad se encuentra en un proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante
- ✓ Implica cumplir con los mínimos exigidos por la normatividad o inclusive menos, en cuanto a la gestión de las personas en la entidad.
- ✓ Obtener una calificación de 0 a 60/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto aquellos aspectos que requieren intervención inmediata como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA



CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION:
01

FECHA:
04- DE ENERO DE 2021

Transformación:

- ✓ Nivel de desarrollo de la GETH
- ✓ Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.
- ✓ Implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano
- ✓ Obtener una calificación de 61/100 a 80/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.

Consolidación:

- ✓ Nivel de excelencia de la GETH
- ✓ Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica
- ✓ Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados
- ✓ Implica que los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.
- ✓ Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel. La calificación permitirá identificar aquellos aspectos que pueden convertirse en buenas prácticas replicables en otras entidades.
- ✓ Al diligenciar la Matriz GETH, la entidad obtiene un resultado que le permite identificar los siguientes aspectos:
 - ✓ Estado actual de cada uno de los temas de talento humano
 - ✓ Nivel de Madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la que se ubica la entidad
 - ✓ Estado actual de las Rutas de Creación de Valor y de cada una de las sub rutas (ver Etapa 4: Implementar el Plan de Acción)
 - ✓ Aspectos a priorizar para avanzar en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
 - ✓ Con base en esta información, detallada y desagregada, la entidad puede conocer su estado actual y determinar el estado futuro en el que aspira a estar para iniciar los planes de acción correspondientes.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA

CRECIENDO JUNTOS

COD: PL-GA-01

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSION: 01 FECHA: 04- DE ENERO DE 2021

Evaluación GETH

El responsable de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas con base en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñada para la verificación y la medición de su evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

Cordialmente,

MIGUEL RENE TUTA RUEDA
Gerente E.S.E Hospital San Juan de Dios de Betulia.