

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



Calle 4 A N° 9-101 Barrio Ricaurte – Teléfono (8) 7282630 -7281746 -7282854
 Correo electrónico: contactenos@hrm.gov.co Página WEB: www.hrm.gov.co

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Mónica Andrea Plazas Camacho Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional Talento Humano	01/2023
VALIDÓ	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2023
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2023

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1.	Objetivo General	4
2.2.	Objetivos Específicos	5
3.	ALCANCE DEL PLAN	6
4.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES	6
5.	MARCO LEGAL	10
6.	RECURSOS.....	11
6.1.	Talento Humano	11
	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. ¡Error! Marcador no definido.	
6.2.	Equipos Físicos	11
6.3.	Recursos Tecnológicos	12
6.4.	Recursos económicos.....	12
7.	enfoque diferencial	12
	CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL	15
8.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	¡Error! Marcador no definido.
9.	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN	17
10.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN.....	¡Error! Marcador no definido.
11.	IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO	¡Error! Marcador no definido.
12.	BIBLIOGRAFÍA	40
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	41

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Es por ello que, a través de este plan se definen las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Unidad Funcional de Talento Humano, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

2. CONTEXTO.

El área de talento humano ha articulado la proyección y ejecución de sus políticas y lineamientos institucionales comprometiéndose a gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual, fortaleciendo el talento humano mediante la conformación de una planta

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

de personal básica acorde a las necesidades de la E.S.E. y la contratación externa de las actividades no misionales acorde con los requerimientos reales de las dependencias, gestionando un talento humano comprometido de la más alta calidad técnica y científica con profundos valores de honestidad, transparencia, pulcritud, comportamiento ético, responsabilidad social, integral, idóneo, comprometido y transparente, bien remunerado y con alto nivel de bienestar que ayude a contribuir al cumplimiento de la misión institucional y los fines de la prestación del servicio de salud a los usuarios y sus familias.

Debido a ello y para dar cumplimiento a lo mencionado, se han articulado cantidad de actividades que permiten medir la eficiencia y eficacia de los diferentes programas que enmarcan los planes institucionales del talento humano. No obstante, se han realizado planes de acción encaminados a la construcción de mejoras en el desempeño y la calidad del servidor haciendo ver en la entidad la articulación de las metas y los objetivos personales con la organización.

3. OBJETIVOS.

3.1. Objetivo General

Alinear todos los componentes que integran la gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante la vigencia 2023.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

3.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias del funcionario a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y Reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de incentivos.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

4. ALCANCE DEL PLAN.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de la Unidad funcional del talento humano.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

ID	Termino	Definición	Fuente
1	Plan Institucional de	A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las	Departamento Administrativo de la Función

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E			
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO			
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

	Capacitación PIC	habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Hospital, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. (Función Pública, 2021)	
2	Plan de Seguridad y Salud Laboral	Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención. (MinSalud, 2018)	Ministerio de Salud
3	Plan de Bienestar e Incentivos	La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del HRM y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores. Igualmente, el plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de la cultura deseada y a la movilización de temas estratégicos de la entidad. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada. (Ministerio de Educación Nacional , 2009)	Ministerio de Educación Nacional

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E			
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO			
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

4	Bienestar Laboral	Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (Ministerio de Educación Nacional , 2009)	Ministerio de Educación Nacional
5	Estímulos e Incentivos	Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. (Ministerio de Educación Nacional , 2009)	Ministerio de Educación Nacional
6	Gestión del Desempeño	El Hospital cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales en periodo de prueba y empleos temporales, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, y a la identificación de oportunidades de desarrollo de las competencias. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública
7	Movilidad	La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros. (Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E			
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO			
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

8	Gestión del Cambio	La gestión del talento humano implica intervenciones cuyos cambios sean planificados con el fin de garantizar el cumplimiento de los resultados y potencializar las competencias de los servidores, atendiendo de manera directa las implicaciones de nuevos escenarios para la ejecución de las funciones, para lo cual en el caso de ser requerida, se aplicará la metodología de gestión del cambio definida por el hospital para el efecto, orientada a la adaptación personal e institucional a nuevos contextos. (Mineducación, 2021)	Ministerio de Educación Nacional
9	Clima Organizacional y Cambio Cultural	El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante el cuatrienio iniciará un proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad (Hospital Regional de Moniquirá, 2022)	Informe de Hospital Regional de Moniquirá
10	Retiro	Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021)	Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

6. MARCO LEGAL.

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Ley	909	2004	Función Pública	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
2	Ley	1010	2006	Congreso de Colombia	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
3	Ley	1064	2006	Ministerio de Educación	Dicta normas 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
4	Ley	1221	2008	Ministerio de Trabajo	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
5	Decreto	1083	2015	Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
6	Decreto	1072	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
7	Decreto	780	2016	Ministerio de salud y Protección Social	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud Y Protección Social
8	Decreto	1567	1998	Departamento Administrativo de la Función Pública	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
9	Código de Integridad del Servidor Público		2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

10	Resolución	1111	2017	Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
11	Resolución	390	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
12	Resolución	3100	2019	Ministerio de Salud y protección social	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud

7. RECURSOS

7.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Líder de Talento Humano	1
2	Gerente	1
3	Subgerente Administrativo	1
4	Subgerente Científico	1
5	Equipo de Trabajo de Talento Humano	3
6	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E.	6

7.2. Equipos Físicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	-
2	Lápiz	1
3	Lapicero	1
4	Bonos e incentivos físicos	-
5	Plan Institucional de Capacitaciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de	5

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

	Previsión del Recurso Humano, Plan de Calidad de Vida Laboral.	
6	Hojas	-

7.3. Recursos Tecnológicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	-
2	Equipos electrónicos	1
3	Impresora	1
4	Página web	1
5	Internet	1

7.4. Recursos económicos

Se debe verificar con la dirección financiera, con el presupuesto aprobado para la vigencia.

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para ejecución de los planes del área de Talento Humano	\$656.271.002

8. ENFOQUE DIFERENCIAL.

La prestación de servicios de salud en la ESE Hospital Regional de Moniquirá está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo**

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

étnico y situación de discapacidad, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, administrativa y reparación integral.

Bajo este contexto la ESE estableció como población diferencial los siguientes grupos:

- ✚ Trabajadores de planta, ops y empleados pertenecientes a empresas contratistas.
- ✚ Contratistas
- ✚ Colaboradores
- ✚ Población con discapacidad
- ✚ Población LGTBI
- ✚ Población étnica.
- ✚ Población Afrodescendiente
- ✚ Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la política institucional de enfoque diferencial la Institución Promueve los siguientes compromisos:

MI COMPROMISO COMO COLABORADOR DEL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ ES: Velar por la eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios y trabajadores.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase dentro del ámbito laboral.

POR ETNIA: Brindar trato digno y actitud amable a la población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), en igualdad de sus derechos para acceder a la prestación de los servicios.

POR CONDICION DE VIDA: Respetar las creencias y costumbres de cada individuo cuando se está en periodo gestacional o en curso de transición o identificación de identidad de género.

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar el apoyo y la atención preferencial de nuestros usuarios y trabajadores con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte el acceso, movilidad, seguridad y desarrollo de sus derechos durante la prestación de los servicios.

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas, el apoyo a los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación a la población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos y población desmovilizada o desplazada.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

vigente para su salud y bienestar. Las especificaciones por cada grupo se encuentran documentadas en el [“protocolo para la atención con enfoque diferencial”](#)

CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno de los ciclos de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el trabajador y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, deles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades.
- **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

9. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN.

Para la formulación y construcción del Plan se tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico del hospital, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y de la E.S.E.

La gestión estratégica del talento humano en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor público, en la medida en que los servidores públicos perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad que conduzca a la mejora en la prestación del servicio a los usuarios y mayor confianza de los ciudadanos en los servidores de la E.S.E.

- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada servidor público es necesario 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 basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental 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 el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

9.1. Administración del Talento Humano

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas implementando estrategias requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

9.2.Desarrollo del Talento Humano

Metodología

Durante el cuatrienio 2020-2023, la gestión estratégica del talento humano está orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del ser, del hacer y del saber hacer de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo:

Objetivo estratégico 2020-2024: Armonizar los programas de Talento Humano con el direccionamiento estratégico del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

Meta: Realizar programas integrales de desarrollo de las competencias identificadas como críticas para el cumplimiento de las metas estratégicas del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

Como estrategias generales se definieron:

- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

9.3. Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Hospital, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

9.4. Programa de Inducción

Siendo un programa participe del plan, está dirigido a todos los funcionarios de Hospital Regional Moniquirá ESE y se define como los procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servicio a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio al cliente y a suministrarle la información necesarias para el mejor conocimiento de la función laboral y de la gestión de la empresa; estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico, flexible, integral, práctico

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

y participativo, a través de dos módulos académicos en la plataforma institucional somos-remo considerando temáticas de salud pública, planeación, gestión del talento humano, control interno, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, farmacia, recursos físicos, gestión de calidad, gestión documental, oficina de sistemas, experiencia del usuario, laboratorio clínico, gestión de comunicaciones y oficina jurídica. Además, se utiliza la metodología de inducción presencial, la cual permite la interacción del líder de talento humano, apoyo profesional de talento humano, líder de seguridad y salud en el trabajo y coordinador de seguridad del paciente con el personal de nuevo ingreso, presentando los lineamientos anteriormente mencionados.

9.4.1. Etapas de la inducción

Este procedimiento se desarrollará durante los primeros 15 días laborados del funcionario colaborador o contratista:

❖ Primera etapa: bienvenida

Esta etapa tiene como finalidad recibir los nuevos funcionarios, colaboradores o contratistas, dándoles la bienvenida a la entidad, donde el líder de Talento Humano realizará las siguientes actividades:

- Recibe al nuevo funcionario, colaborador o contratista.
- Informar la metodología del proceso de inducción.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- Registrar al funcionario, colaborador o contratista en la plataforma digital ([ver descripción de actividades](#))
- Recorrido de presentación y conocimiento de la institución.
- Presentación del funcionario al líder de la unidad funcional o jefe inmediato.

❖ **Segunda etapa: módulo virtual**

Una vez el funcionario, contratista o colaborador se encuentre registrado en la plataforma somos remo, procederá a realizar los dos módulos virtuales de inducción con sus respectivas evaluaciones, si su calificación supera el 80% automáticamente el sistema expide los certificados los cuales serán anexados en las historias laborales o contratos dependiendo del tipo de vinculación.

Las temáticas a tratar son de orden transversal las cuales se aplican a todo el personal sin distinción de oficio o profesión:

- Plataforma estratégica, mapa de procesos y objetivos estratégicos.
- Modelo integrado de planeación y gestión- MIPG.
- Derechos, deberes y prohibiciones del funcionario.
- Política de gestión estratégica del Talento Humano, política de Integridad, política de Seguridad y Salud en el Trabajo, política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas, política de Convivencia Laboral, política de Seguridad Vial, política del Medio Ambiente.
- Modelo estándar de control interno- MECI.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- Reglamento de Higiene y Seguridad industrial.
- Actos y condiciones inseguras, peligros y riesgos, accidentes e incidentes, enfermedad laboral, uso de elementos de protección personal.
- Plan Hospitalario de Emergencias y brigadas de emergencia.
- Farmacovigilancia, tecnovigilancia, políticas del servicio (MIPRES)
- Legalización y entrega de implementos y equipos de trabajo.
- Plataforma institucional “somos remo”
- Sistema obligatorio de Garantía y Calidad.
- Procedimientos priorizados de la entidad.
- Tablas de retención documental
- Archivo de gestión, archivo central y archivo histórico.
- Sistemas de información y seguridad informática.
- Humanización en el servicio.
- Deberes y derechos del cliente.
- Portafolio de servicios y horarios de atención.
- Toma de muestras.
- Esquema ampliado de inmunización.
- Plan de intervenciones colectivas.
- Vigilancia en salud pública.
- Modalidades de contratación.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

❖ Tercera etapa: entrenamiento y aprendizaje en el puesto de trabajo

El entrenamiento es un método sistemático y práctico para orientar a una persona sobre cómo hacer su trabajo correctamente, con seguridad y eficiencia desde la primera vez. El propósito es brindar toda la información necesaria para que la persona pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con estándares de calidad, productividad, control de costos y seguridad, que el Hospital Regional Moniquirá ESE ha definido desde el momento que inicia sus labores. “El ser humano necesita recibir instrucción sencilla e inteligente sobre lo que se espera que haga, como lo puede hacer y que constituye un trabajo bien hecho”. (Lawrence Appley).

Entrenar al funcionario, colaborador o contratista en el puesto de trabajo teniendo en cuenta:

- Presentación de funciones o actividades a desarrollar.
- Dar a conocer los procesos, procedimiento y protocolos de la unidad funcional.
- Entrenamiento en el manejo de equipos.
- Dar a conocer el horario de trabajo, solicitud de permisos y manejo de novedad
- Supervisar la prestación del servicio humanizado y empático con usuarios y compañeros de trabajo.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

- Supervisar la adecuada presentación personal, porte de carne y protocolos de bioseguridad.
- El líder de la Unidad Funcional y el nuevo funcionario, contratista o colaborador diligencia el formato [*“formato de ubicación y entrenamiento del funcionario en el puesto de trabajo”*](#)
- Archivar formato diligenciado y firmado en la historia laboral o Contrato.

9.5. Programa de Re inducción

Está dirigido a reorientar la integración del servicio a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de las áreas, en el momento en que se produzcan dichos cambios se incluirán obligatoriamente en el proceso de actualización de los cursos virtuales, acerca del marco normativo que regulan la moral administrativa, a través de formatos de ubicación y entrenamiento en el puesto de trabajo que serán diligenciados por el líder de la unidad funcional o supervisor y el trabajador.

9.6. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en los diferentes resultados y recomendaciones médicas, y partiendo de la concepción de la integralidad del ser humano, se ha definido como línea para la formulación de iniciativas de salud y seguridad en el trabajo, la promoción de hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

9.7. Plan de Bienestar e Incentivos

La estrategia estará orientada a desarrollar un plan equitativo y eficaz que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores del HRM y sus familias, a través de un plan de desarrollo integral, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

9.8. Gestión del Desempeño

El Hospital cuenta con un proceso para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales en periodo de prueba y empleos temporales, con instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación.

9.9. Movilidad

La gestión del talento humano adelanta diferentes procedimientos que permiten la movilidad horizontal y vertical de los servidores: comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, reubicaciones, traslados y encargos, entre otros.

9.10. Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

Como soporte de la planeación estratégica de la gerencia y Talento Humano se continuará en la implementación de la política de integridad conforme con el

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG a través de la caja de herramientas de la función pública.

9.11. Clima Organizacional y Cambio Cultural

El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante el cuatrienio ha implementado estrategias para fortalecer el proceso de transformación de la Cultura Organizacional con el fin de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad.

Se adelantará el estudio anual de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo.

El Hospital ha diseñado e implementado rutas de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral como lo es el procedimiento de Buzón de PQRSF Cliente interno de la entidad.

9.12. INDICADORES DE GESTIÓN

Tabla 1.

Indicadores de eficiencia y eficacia de los planes institucionales

Nombre del Indicador	Expresión	Planes Institucionales
----------------------	-----------	------------------------

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

Eficiencia del plan de Capacitación Institucional de	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Plan Institucional de Capacitación
Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan Anual de Vacantes.	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan Anual de Vacantes
Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan de Bienestar e incentivos.	Número de actividades realizadas/ Total de actividades programadas	Plan de Bienestar e Incentivos
Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan de Previsión.	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan de Previsión del Recurso Humano
Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan SG-SST	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Plan de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

9.13. Observaciones del FURAG 2021 en relación con la planeación estratégica del talento humano

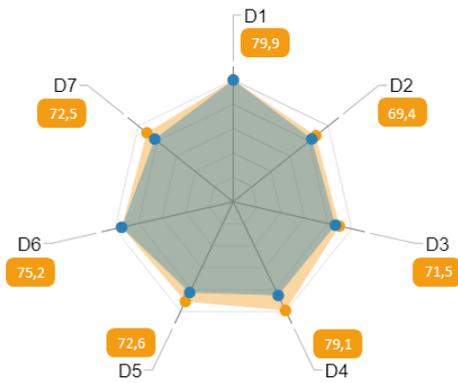
Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de la misma. El autodiagnóstico que se realiza anualmente por la oficina de planeación del hospital, nos permite valorar y conocer la implementación y los resultados de cada una de las dimensiones del modelo permitiendo detectar las fortalezas y debilidades del área de talento humano. De esta forma se conoce el promedio de avance referente a la categoría de desvinculación asistida, retención del conocimiento, desarrollo y bienestar.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

Figura 1. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño – MIPG

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	79,9	79,9
D2: Direccionamiento y Planeación	66,0	69,4
D3: Gestión para Resultados	68,8	71,5
D4: Evaluación de Resultados	68,1	79,1
D5: Información y Comunicación	66,0	72,6
D6: Gestión del conocimiento	75,2	75,2
D7: Control Interno	66,0	72,5

Figura 2. Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional



De acuerdo a los resultados obtenidos de la medición se pretende elaborar un plan de acción encaminado a Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación, de igual forma,

diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida analizando las causas

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano. También, se pretende promover en la entidad el uso de la bicicleta en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016. Por otra parte, se espera que la socialización del código de integridad y principios del servicio público contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad a través de la creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos en pro de la mejora institucional.

Tabla 2.
Observaciones FURAG GETH.

#	Política	Recomendaciones
1	GETH	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	GETH	Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.
3	GETH	Tener en cuenta la normatividad aplicable a la gestión del talento humano al momento de realizar la planeación del talento humano.
4	GETH	Tener en cuenta los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal para la planeación del talento humano.
5	GETH	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
6	GETH	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

7	GETH	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	GETH	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos al empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	GETH	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
10	GETH	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
11	GETH	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
12	GETH	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
13	GETH	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.
14	GETH	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
15	GETH	Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.
16	GETH	Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.
17	GETH	Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocrática de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.
18	GETH	Planear y ejecutar diferentes acciones (clasificar, sistematizar, analizar, diseñar mecanismos y procedimientos, aplicar herramientas) en la medida de las capacidades de la entidad, que le permitan conservar el conocimiento de sus servidores.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E			
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO			
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

19	GETH	Implementar en el programa de inducción o reintroducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
20	GETH	Establecer incentivos y estímulos para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.

9.14. Resultados Autodiagnóstico MIPG

En compañía con la oficina de Planeación de la entidad se diligenció el autodiagnóstico correspondiente a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de los cuales se obtuvo los siguientes resultados con respecto a los componentes, categorías y rutas de creación de valor:

Figura 3. Calificación total.

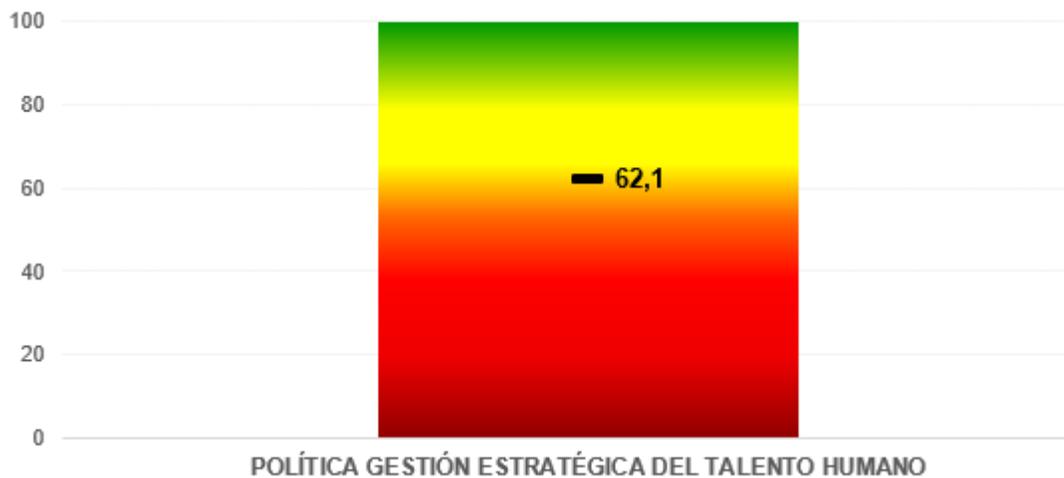


Figura 4. Calificación por componente.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

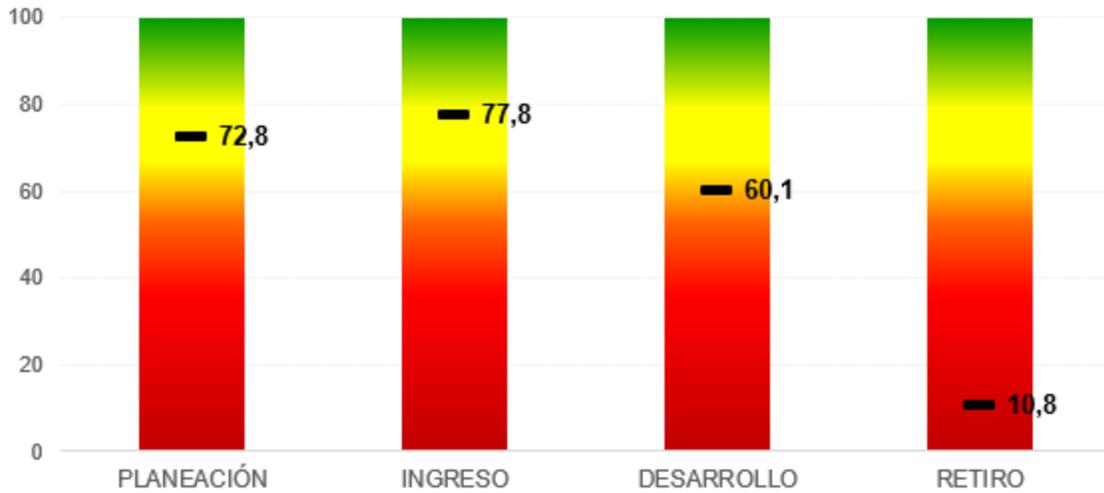
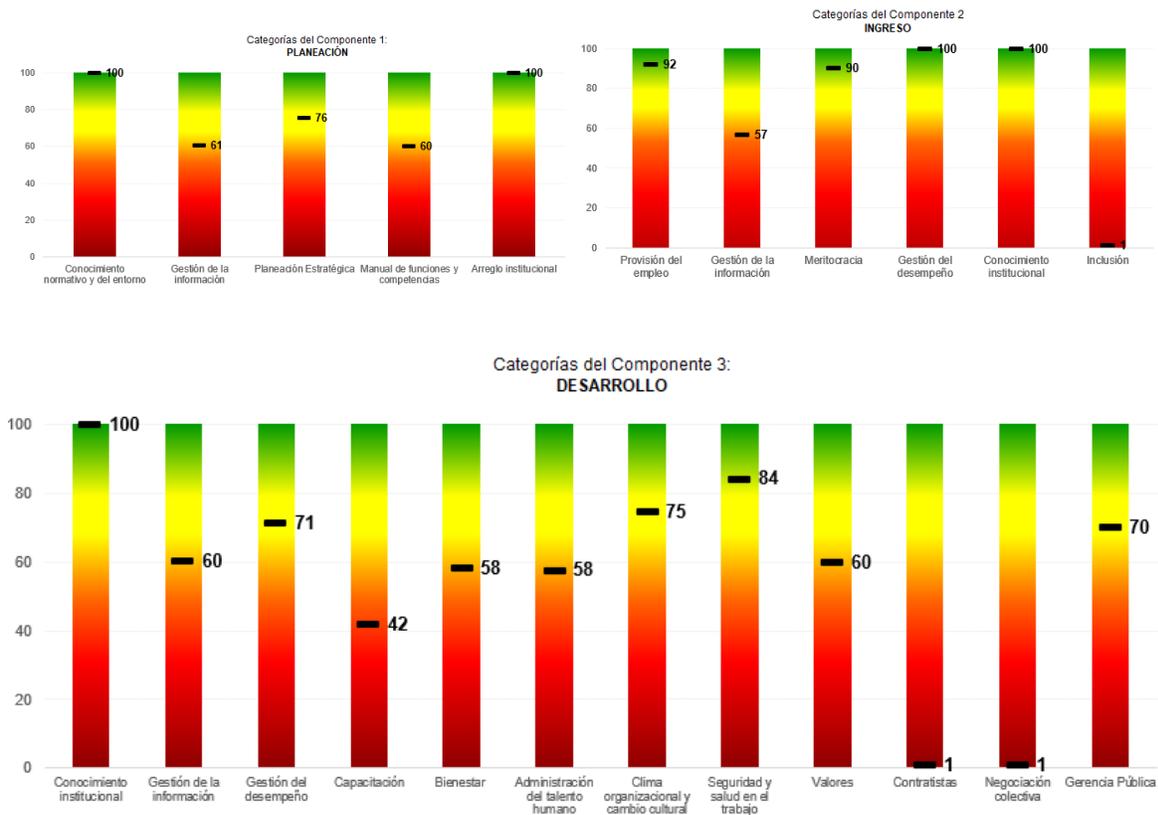


Figura 5. Calificación por categoría.



Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

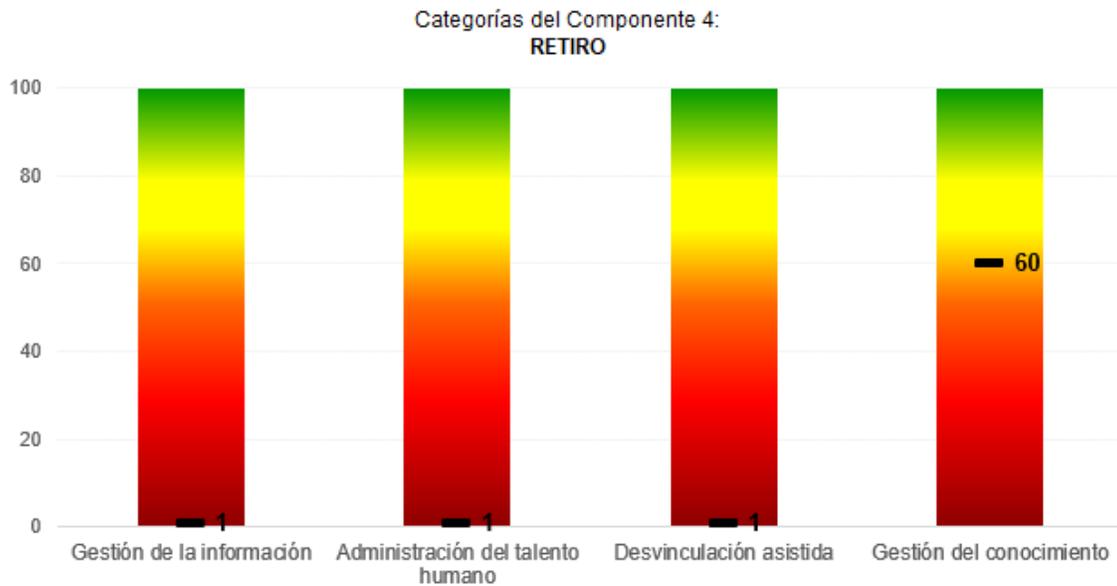


Figura 6. Calificación por rutas de creación de valor.

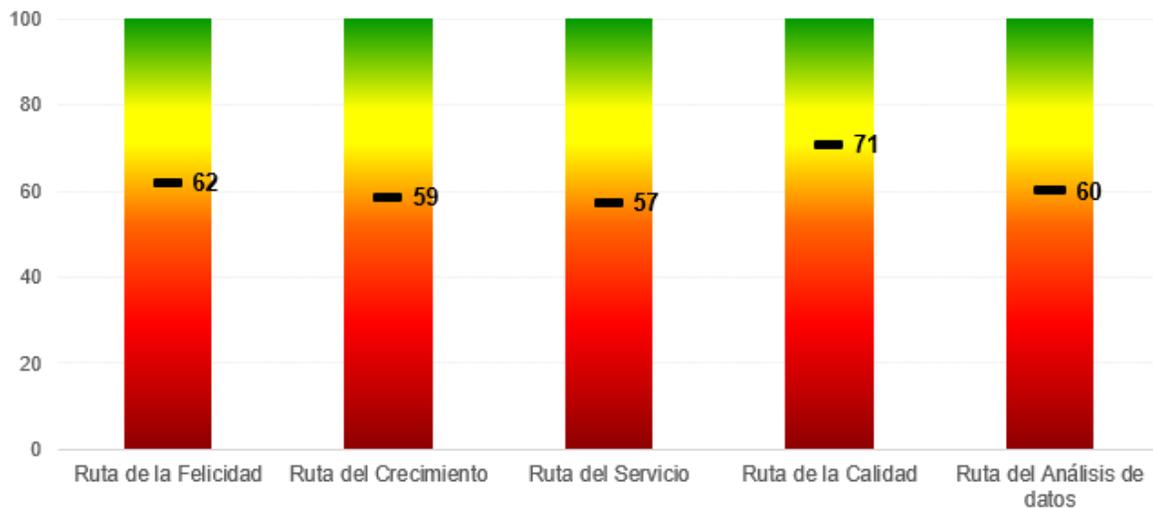
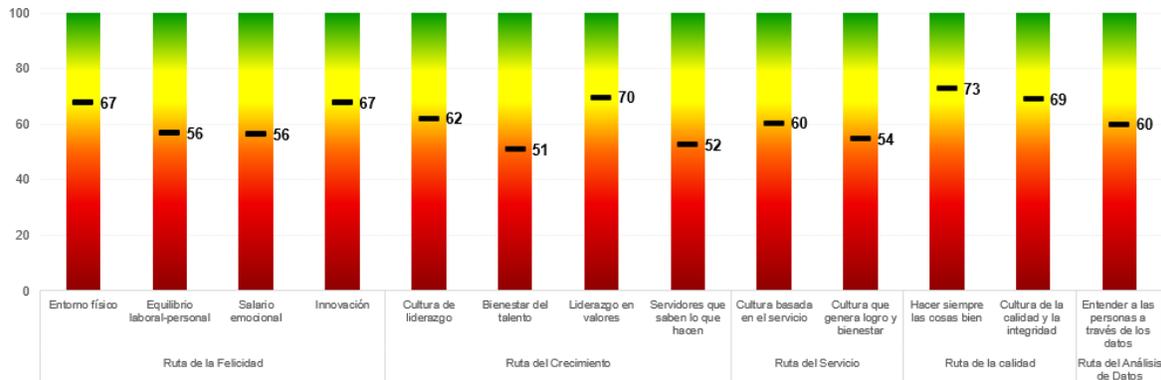


Figura 7. Calificación de desagregación de rutas de creación de valor.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023



9.15. Ingreso

Provisión de empleo

La estrategia de Vinculación y Gestión del Talento Humano estará orientada a que la provisión de las vacantes supere de la planta.

9.16. Desarrollo

Se aplican los programas consagrados durante la estadía del trabajador en la organización, inducción, evaluación de desempeño, actividades de bienestar, movilidad, capacitación continua, planes de mejoramiento.

9.17. Retiro

Para este momento se tiene en cuenta actividades de entrevistas de retiro, programa de desvinculación asistida, análisis de cifras y causas de retiro, primando el bienestar del empleado a su adaptación a una nueva etapa del ciclo vital.

9.18. Articulación de las Estrategias con las Rutas de Creación de Valor

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Tabla 3.

Actividades para implementar en las rutas de creación de valor

Rutas de creación de Valor	Actividades relacionadas en el PETH
Ruta de la Felicidad	<ul style="list-style-type: none"> - Pausas activas - Actividades deportivas y recreativas - Actividades culturales y artísticas - Actividades de promoción y prevención en salud física (visual, auditiva, oral, salud mental, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas) - Talleres en manejo del estrés, estilos de vida saludable, comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional y trabajo en equipo. - Inducción y reinducción - Clima laboral
Ruta del Crecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones enfocadas en las habilidades y desarrollo profesional - Programa de inducción y reinducción - Socialización del código de integridad - Capacitaciones del ser
Ruta del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en actividades de rendición de cuentas.
Ruta de la Calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño - Plan de acción contractual - Apropiación del código de integridad

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

9.19. Código de integridad

El Hospital Regional de Moniquirá como Empresa Social del Estado, es consciente de su responsabilidad social, del compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas sus actuaciones, generando y conservando una cultura que produzca confianza en los usuarios hacia la entidad y los servidores públicos, colaboradores y contratistas que la integran. El Código de Integridad es, precisamente, una estrategia innovadora de cambio cultural que adopta el Hospital Regional de Moniquirá, a través de la cual se busca sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los colombianos.

Las conductas de los individuos afectan a quienes les rodean, principalmente cuando se trata de servidores públicos, razón por la cual es necesario definir los principios y valores que deben regir estas conductas, fomentando una cultura de transparencia y legalidad en todas las relaciones. En consecuencia, los valores son aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia amable y respetuosa dentro de la institución.

El código de Integridad está compuesto por seis valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

para todas las entidades y servidores públicos del país: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y un valor adicional que hace parte del Código de Ética del Hospital y el cual se considera primordial en el área de la salud; Confidencialidad.

10. PLAN DE ACCIÓN.

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Reportar para proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.	Líder de talento humano, subgerencia administrativa.	Total cargos provistos/ total cargos establecidos.	Por necesidad del servicio.
2	Realizar un plan de acción que contenga espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de los programas de bienestar.	Líder de talento humano	Porcentaje de cumplimiento del plan de bienestar social e incentivos.	Anual
3	Realizar actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y Reinducción para fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios acordes	Líder de talento humano y SG-SST	Porcentaje de cumplimiento y avance al plan institucional de capacitación.	Semanal

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

	con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.			
4	Realizar campañas de promoción de la seguridad y salud laboral para prevenir enfermedades y accidentes laborales promoviendo hábitos de vida saludables.	Líder de talento humano y SG-SST	Porcentaje de cumplimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo.	Julio
5	Realizar evaluación de desempeño para verificar el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.	Líder de talento humano	Puntuación obtenida en la evaluación de desempeño. Porcentaje de calificación total obtenida plan de acción contractual.	Semestral y mensual
6	Actualizar el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	Líder de talento humano	Manual de Funciones y competencias laborales actualizado	Junio
POLITICA DE INTEGRIDAD				
7	Socializar el código de integridad actualizado a los funcionarios y colaboradores.	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/total de funcionarios.	Abril

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN

8	Diligenciar autodiagnóstico de integridad y desarrollar plan de mejora (100%)	Equipo de Talento Humano	Porcentaje de avance en el plan de mejoramiento	Septiembre
9	Implementar actividades de la caja de herramientas de la función pública.	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/total de funcionarios.	Abril

El presente plan se aprobó en Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 31 de enero de 2023 y mediante Resolución 010 de 2023.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2021). *PLan de desvinculación asistida y retiro laboral*. Obtenido de <https://acortar.link/dot8wS>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 91071 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93210>
- Función Pública . (2022). *Cómo opera MIPG*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>
- Función Pública. (2019). *Decreto 1144 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95530>
- Función Pública. (2021). *Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/38169866/plan-institucional-capacitaciones.pdf/ef70cf77-4680-8235-1537-f5f080ec9da4?t=1612132839841>
- Hospital Regional de Moniquirá. (2022). *Misión y Visión*. Obtenido de <https://hrm.gov.co/mision-y-vision/>

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	FORMATO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	DE-PL-06	VERSIÓN	V1-2023

Mineducación. (2021). *Plan Estratégico de Talento Humano 2021*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403384_plan_21.pdf

Ministerio de Educación Nacional . (2009). *Programa de Bienestar Laboral* . Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

MinSalud. (2018). *Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

MIPG. (2017). *Marco General de Políticas Departamento Administrativo de la Función Pública*. Obtenido de <https://acortar.link/ZpZ5nr>

12. CONTROL DE CAMBIOS.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha