

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>ELABORÓ</b>	Mónica Andrea Plazas Camacho Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional Talento Humano	01/2024
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2024
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2024

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	Objetivo General .....	3
2.2.	Objetivos Específicos.....	4
3.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	4
4.	MARCO LEGAL .....	8
5.	RECURSOS .....	10
5.1.	Talento Humano.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.2.	Equipos Físicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.3.	Recursos Tecnológicos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5.4.	Recursos económicos.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
6.	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	11
7.	<b>DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....</b>	<b>11</b>
8.	PLAN DE ACCIÓN .....	24
9.	BIBLIOGRAFÍA .....	25
10.	CONTROL DE CAMBIOS .....	26

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

## 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. OBJETIVOS

### 2.1. 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 2024.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

## 2.2. 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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

- 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.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ID	Termino	Definición	Fuente
1	Plan Institucional de Capacitación PIC	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. 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)	Departamento Administrativo de la Función
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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

<b>3</b>	Plan de Bienestar e Incentivos	<p>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)</p>	Ministerio de Educación Nacional
<b>4</b>	Bienestar Laboral	<p>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)</p>	Ministerio de Educación Nacional
<b>5</b>	Estímulos e Incentivos	<p>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)</p>	Ministerio de Educación Nacional
<b>6</b>	Gestión del Desempeño	<p>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</p>	Departamento Administrativo de la Función Pública

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

		<p>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)</p>	
<b>7</b>	Movilidad	<p>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)</p>	Departamento Administrativo de la Función Pública
<b>8</b>	Gestión del Cambio	<p>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)</p>	Ministerio de Educación Nacional
<b>9</b>	Clima Organizacional y Cambio Cultural	<p>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</p>	Informe de Hospital Regional de Moniquirá

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

		institucional de calidad y probidad (Hospital Regional de Moniquirá, 2022)	
<b>10</b>	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.

#### 4. MARCO LEGAL

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
<b>1</b>	Ley	909	2004	Función Pública	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>2</b>	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
<b>3</b>	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
<b>4</b>	Ley	1221	2008	Ministerio de Trabajo	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
<b>5</b>	Decreto	1083	2015	Función Pública	Por medio del cual se expide el Decreto Único

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

					Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>6</b>	Decreto	1072	2015	Ministerio de Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<b>7</b>	Decreto	780	2016	Ministerio de salud y Protección Social	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud Y Protección Social
<b>8</b>	Decreto	1567	1998	Departamento Administrativo de la Función Pública	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>9</b>	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
<b>10</b>	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.
<b>11</b>	Resolución	390	2017	Departamento Administrativo de la Función Pública	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
<b>12</b>	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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

## 5. RECURSOS

### 5.1. 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

### 5.2. 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 Previsión del Recurso Humano, Plan de Calidad de Vida Laboral.	5
6	Hojas	-

### 5.3. Recursos Tecnológicos

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

### 5.4. 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	\$3.380.000.000

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

## 6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto el Hospital Regional de Moniquirá estableció el [Protocolo Enfoque Diferencial en todos los Servicios GIU-PT -01. Cargado en la plataforma.](#)

## 7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

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, Articulación interinstitucional, Excelencia y calidad, Toma de decisiones basada en evidencia, Aprendizaje e innovación.

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.

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

### **7.1. Plan Institucional de Capacitación**

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

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.

## **7.2. 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 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, líder de humanización, líder del

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

programa de salud familiar, líder de IAMII, líder de calidad y coordinador de seguridad del paciente con el personal de nuevo ingreso, presentando los lineamientos anteriormente mencionados.

### **7.2.1. 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.
- Registrar al funcionario, colaborador o contratista en la plataforma digital ([ver descripción de actividades](#))
- Recorrido de presentación y conocimiento de la institución (coordinador de la temporal).
- 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%

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

automáticamente el sistema expide los certificados los cuales serán anexados en las historias laborales o contratos dependiendo del tipo de vinculación.

### ❖ 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.
- Supervisar la adecuada presentación personal, porte de carnet 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”](#)

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

- Archivar formato diligenciado y firmado en la historia laboral o Contrato.

### **7.3. 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.

### **7.4. 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.

### **7.5. 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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

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

## **7.7.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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

## 7.8. INDICADORES DE GESTIÓN

**Tabla 1.**

*Indicadores de eficiencia y eficacia de los planes institucionales*

Nombre del Indicador	Expresión	Planes Institucionales	Meta
Eficacia del plan Institucional de Capacitación.	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Plan Institucional de Capacitación	>90%
Eficiencia del plan Institucional de Capacitación.	Número de colaboradores que obtuvieron una calificación satisfactoria en prueba de conocimientos / Total de colaboradores que asistieron a la capacitación	Plan Institucional de Capacitación	> 80%
Impacto plan Institucional de Capacitación.	Porcentaje de medición de adherencia en los procesos y subprocesos en donde se impartió capacitación	Plan Institucional de Capacitación	>80 %
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	>80%
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	>80%

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

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	>80%
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	>80%

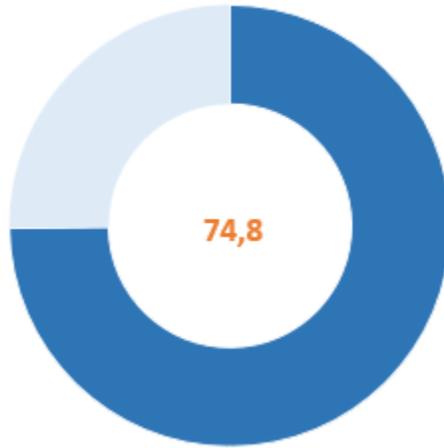
**Resultados de la medición del FURAG 2022, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**

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.

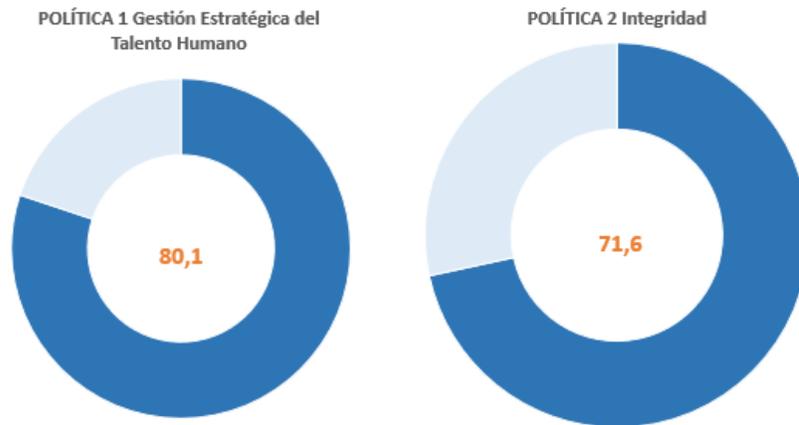
**Figura 1.** *Índices de las dimensiones de gestión y desempeño - MIPG*

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

**DIMENSIÓN 1 TALENTO HUMANO**



**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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

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.

#### **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.

**Figura 3. Índices de MIPG Política 1**

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
<b>101</b>	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	<b>72,9</b>
<b>102</b>	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	<b>86,7</b>
<b>103</b>	Desarrollo del talento humano en la entidad	<b>75,9</b>
<b>104</b>	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	<b>100,0</b>

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

**Figura 3. Índices de MIPG Política 2**

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
<b>105</b>	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	<b>58,7</b>
<b>106</b>	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	<b>69,0</b>

### **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.

### **Tabla 3.**

#### *Actividades para implementar en las rutas de creación de valor*

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

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

### **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,

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

precisamente, una estrategia innovadora de cambio cultural que adopta el Hospital Regional de Monquirá, 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 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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

## 8. PLAN DE ACCIÓN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Eficacia del plan de Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Mensual
2	Eficiencia del plan de Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación	Número de colaboradores que obtuvieron una calificación satisfactoria en prueba de conocimientos / Total de colaboradores que asistieron a la capacitación	Mensual
3	Impacto del plan de Capacitación.	Plan Institucional de Capacitación	Porcentaje de medición de adherencia en los procesos y subprocesos en donde se impartió capacitación	Mensual
4	Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan Anual de Vacantes.	Plan Anual de Vacantes	Número de actividades ejecutadas en el plan/ Total de actividades programadas	Mensual
5	Porcentaje de cumplimiento y de avance del plan de Bienestar e incentivos.	Plan de Bienestar e Incentivos	Número de actividades realizadas/ Total de actividades programadas	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			Junio

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>

	objetivos estratégicos.			
7	Socializar el código de integridad a los funcionarios y colaboradores.	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/ total de funcionarios.	Mensualmente
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.	Agosto

## 9. 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. (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 Monquirá. (2022). *Misión y Visión*. Obtenido de <https://hrm.gov.co/mision-y-vision/>

Mineducación. (2021). *Plan Estratégico de Talento Humano 2021*. Obtenido de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403384\\_plan\\_21.pdf](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](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

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá 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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GC-F-29	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha