
	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

## PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO




*Crecemos para  
cuidar tu Salud!*

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA</b>
<b>ELABORÓ</b>	Gabriel Eduardo Quintero Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional Talento Humano	01/2025
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2025
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2025

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General .....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	5
4. MARCO LEGAL.....	8
5. RECURSOS .....	10
5.1. Talento Humano.....	10
Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. ....	10
5.2. Equipos Físicos.....	10
5.3. Recursos Tecnológicos.....	10
5.4. Recursos económicos.....	11
6. ENFOQUE DIFERENCIAL .....	11
<b>DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....</b>	<b>11</b>
7. PLAN DE ACCIÓN .....	26
8. BIBLIOGRAFÍA.....	30
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	31

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

## 1. INTRODUCCIÓN


El Hospital Regional de Moniquirá, como entidad fundamental en la prestación de servicios de salud en la región, reconoce que su principal recurso es el talento humano, quienes son la clave para brindar atención de calidad y garantizar la satisfacción de los pacientes. Por ello, el presente Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo desarrollar e implementar políticas, procesos y estrategias que fortalezcan las capacidades del personal, mejoren el ambiente laboral y optimicen la atención en salud.

Este plan está diseñado para responder a los retos y necesidades del hospital, alineándose con los principios de calidad, eficiencia, y sostenibilidad. A través de una gestión integral del talento humano, se busca asegurar que el Hospital continúe siendo un referente en la región, ofreciendo un servicio de salud oportuno, seguro y de alta calidad. Con este enfoque estratégico, se pretende promover la formación continua, mejorar la retención de talento, fortalecer el trabajo en equipo y fomentar un ambiente laboral saludable.

En consecuencia, se define este Plan Estratégico de Talento Humano como una herramienta vital para asegurar que la entidad pueda continuar evolucionando y ofreciendo la mejor atención al cliente externo, consolidándose como una institución de excelencia en el sector salud a través del desarrollo de metodologías y aspectos claves del funcionario, 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

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

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 2025.

### **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.


	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

- ✓ 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 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	Ministerio de Salud

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 MONIQUIRÁ 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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025


ID	Termino	Definición	Fuente
		hábitos de vida saludable y autocuidado, así como la cultura de la prevención. (MinSalud, 2018)	
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
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 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	Departamento Administrativo

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Termino	Definición	Fuente
		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)	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
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	Informe de Hospital Regional de Moniquirá

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

ID	Termino	Definición	Fuente
		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)	
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.


#### 4. 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



	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

					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 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

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

					de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud
--	--	--	--	--	---

## 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	2
6	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E.	6
7	Equipo de Dirección financiera, tesorería y presupuesto	5

### 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

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

ID	Recurso	Cantidad
4	Página web	1
5	Conexión a Internet	1

#### 5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos rubro 2.1.3.07.02.031.001	\$120.000.000
2	Presupuesto disponible para actividades de Capacitación rubro 2.1.3.07.02.031.002	\$40.000.000
3	Presupuesto disponible para actividades de Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo rubro 2.1.3.07.02.031.003	\$75.000.000
4	Presupuesto disponible para gastos de personal; plan de previsión de recurso humano y plan anual de vacantes.	\$12.994.511


### 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. DIAGNÓSTICO 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 caracterización de la población se realiza a través de la matriz de perfil sociodemográfico, consolidada como una matriz que reposa en la oficina de Talento Humano, en la cual se encuentra registrada la información de todo el personal independientemente del tipo de vinculación como el principal insumo para la

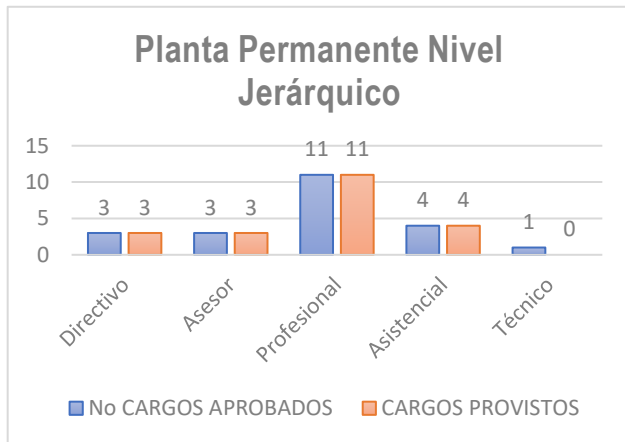
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

administración del talento humano relacionada con: datos básicos, tipo de vinculación, servicio o área de trabajo, cargo, entre otros.

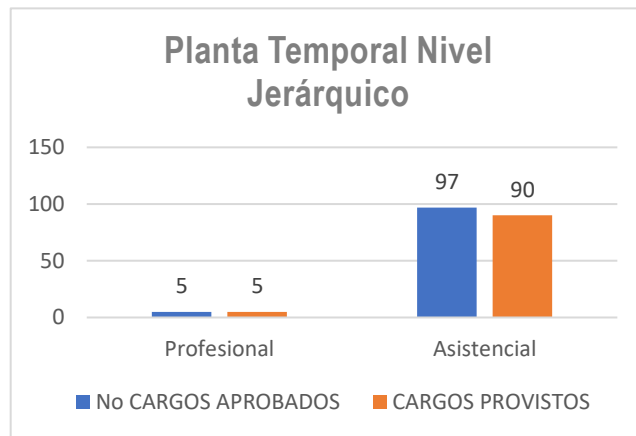
*Análisis de la planta actual;* el Hospital Regional de Moniquirá, cuenta con una planta de personal permanente de 21 servidores públicos, aprobado el plan de cargos actual mediante acuerdo 011 de diciembre de 2022, y una planta temporal de 97 servidores públicos, previstos por etapas de formalización laboral.


La planta actual no contempla cargos de trabajadores oficiales, por cuanto su naturaleza es mediante contratos laborales de naturaleza indefinida mediante nombramientos determinados en su vigencia a un periodo específico atado a la necesidad de la entidad.

**Gráfico 1.** Cargos planta permanente por nivel jerárquico



**Gráfico 2.** Cargos planta temporal



	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

**Tabla 1.** Cargos por nivel jerárquico jerárquico

NIVEL	No CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS
Directivo	3	3
Asesor	3	3
Profesional	11	11
Asistencial	4	4
Técnico	1	0

**Tabla 2.** Cargos por nivel

NIVEL	No CARGOS APROBADO	CARGOS PROVISTOS
Profesional	5	5
Asistencial	97	90

Por otro lado, 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.

**Tabla 3.** Distribución por naturaleza del cargo

NATURALEZA DEL CARGO	No. CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS
Periodo fijo	4	4
Libre nombramiento y remoción	4	4
Carrera Administrativa	11	10
En provisionalidad	4	3
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>21</b>

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

## **7.1. 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.

## **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, a través de intervención- socialización virtual vía zoom por parte de los líderes de procesos como; gestión del talento humano, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión de calidad, experiencia del usuario - humanización, laboratorio clínico, IAMII, seguridad del paciente, equipos biomédicos, sistemas, imágenes diagnósticas y salud pública dirigida al personal de nuevo ingreso, presentando los lineamientos, políticas y protocolos derivados de la misión de cada unidad funcional.

### **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:

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>


- Recibe al nuevo funcionario, colaborador o contratista.
- Informar la metodología del proceso de inducción.
- Direccionar y asesorar al funcionario con el área de sistemas para el registro en las plataformas digitales de la entidad como Dinámica gerencial, Almera, mesa de servicios, creación de correo institucional y elaboración de carnet institucional.
- 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: Interacción virtual**

Se programa reunión vía zoom con personal de nuevo ingreso o funcionarios que deban realizar reinducción para dar a conocer temáticas transversales del relacionamiento con diferentes procesos de la ESE, como por ejemplo; Plataforma estratégica del Hospital Regional de Moniquirá, Deberes, derechos y prohibiciones del trabajador, Código de integridad, procedimiento PQRSF Cliente Interno, Actividades Plan de Bienestar Social y metodología del Plan Institucional de Capacitación, Política y programa de Humanización, Protocolo Código Lila, Protocolo de Atención, Política y programa de seguridad del paciente, Riesgos presentes en el HRM, Programas de Vigilancia, Políticas de SGSST, política de sustancias psicoactivas, política de convivencia laboral, Reglamento de Higiene y seguridad industrial, peligros y riesgos, incidente de trabajo y enfermedad laboral, Actos y condiciones inseguras, Brigadas de emergencia y política de seguridad vial, Estrategia Instituciones Amiga de la Mujer y la Infancia Integral (pre test y post test), Reporte de Mantenimiento equipo biomédico y daño de equipos, Manual de Tecnovigilancia, entre otros. Finalmente, se diligencia el formato de asistencia y





	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ 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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

- 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”](#))
- 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 las temáticas o procedimientos con la estrategia interacción virtual, 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 valores y principios institucionales, mediante actividades específicas que respondan a las características e intereses de los servidores.

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>


## **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, es necesario realizar la actualización de la política.

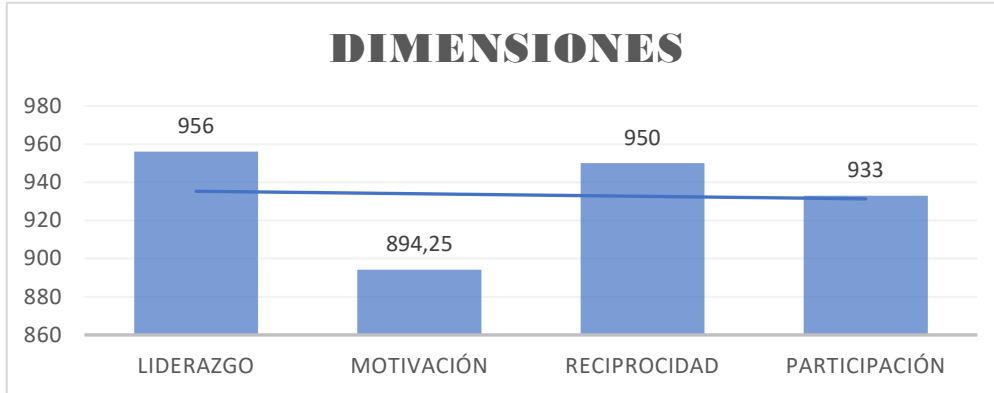
## **7.7. Clima Organizacional y Cambio Cultural**

El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante vigencias anteriores 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.

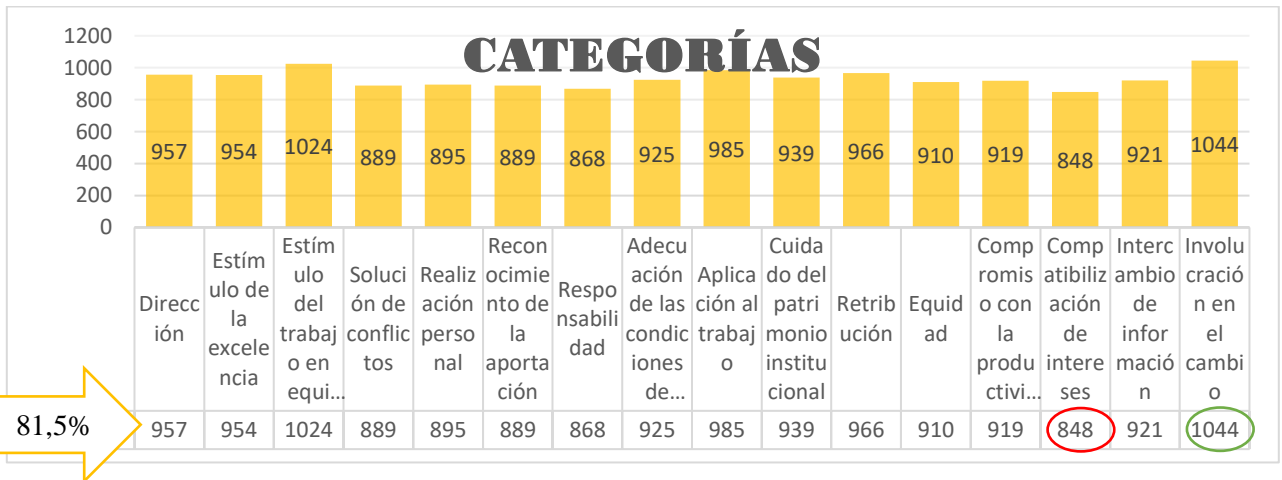
Estos estudios anuales de Clima Organizacional, permiten medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados del mismo. Para ello el Hospital ha diseñado e implementado rutas de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral como lo es el procedimiento de Buzón de PQRSF Cliente interno de la entidad. La percepción de los trabajadores con relación a la atmosfera amistosa o clima laboral de la vigencia 2024 se encuentra en un porcentaje de satisfacción del 81,5%, identificando a la organización por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, y manifiestan las relaciones agradables con sus jefes inmediatos. En comparación con la evaluación de clima laboral de la vigencia 2023, se obtiene un porcentaje de satisfacción del 60,1% evidenciando que los programas y actividades establecidos durante la vigencia tuvieron un impacto significativo.

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

**Gráfico 3.** Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2024 por Dimensiones




**Gráfico 4.** Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2024 por categorías



**Resultados de la medición del FURAG 2023, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**

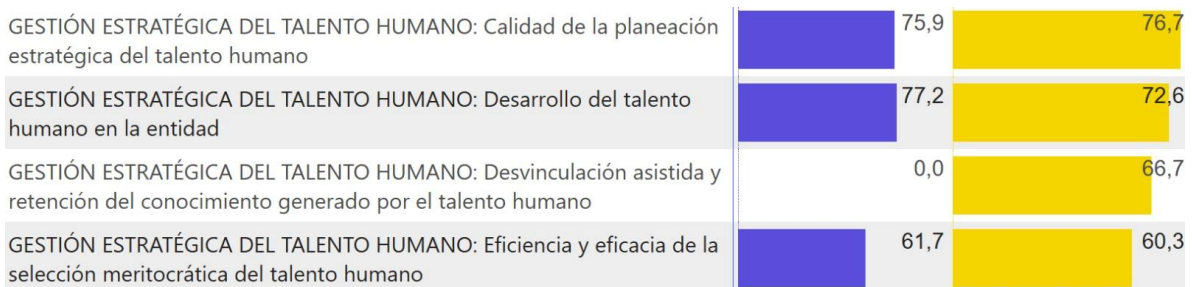
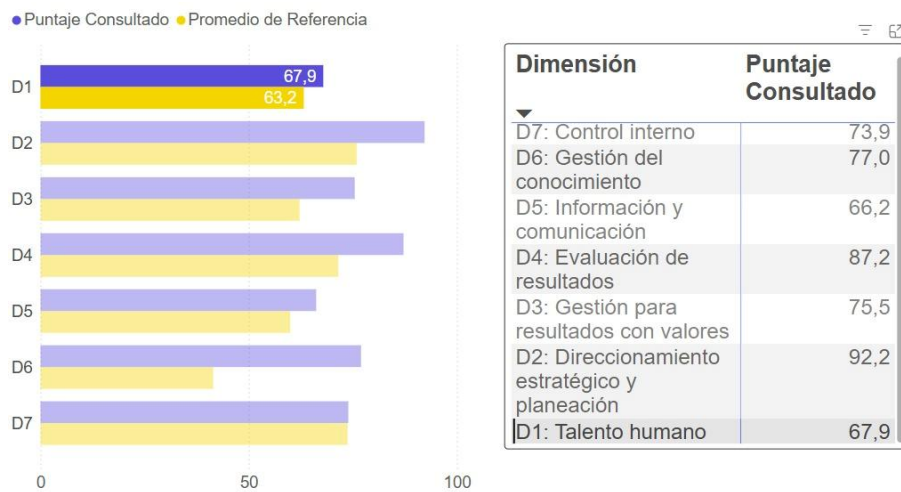
Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de la misma. El autodiagnóstico que se realiza

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

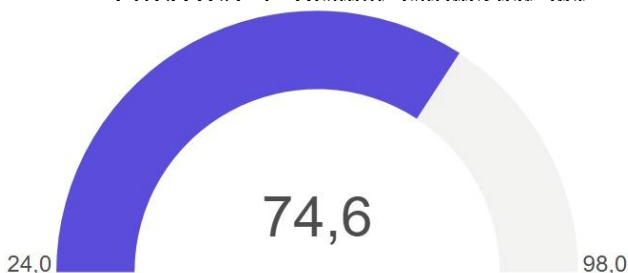
anualmente por la oficina de planeación del hospital, nos permite valorar y conocer la implementación y los resultados de cada una de las dimensiones del modelo permitiendo detectar las fortalezas y debilidades del área de talento humano. De esta forma se conoce el promedio de avance referente a la categoría de desvinculación asistida, retención del conocimiento, desarrollo y bienestar.

**Gráfico 5. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño – MIPG 2023**




**Gráfico 6. Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional**

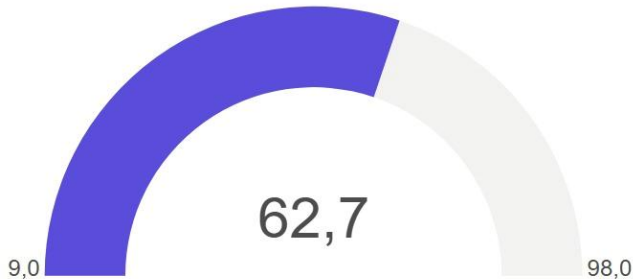
*POIÍTICA 1 Gestión estratégica del*



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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025


### *POLÍTICA 2 Integridad*



INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	61,3	53,3
INTEGRIDAD: Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	64,5	57,8
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	52,0	45,9

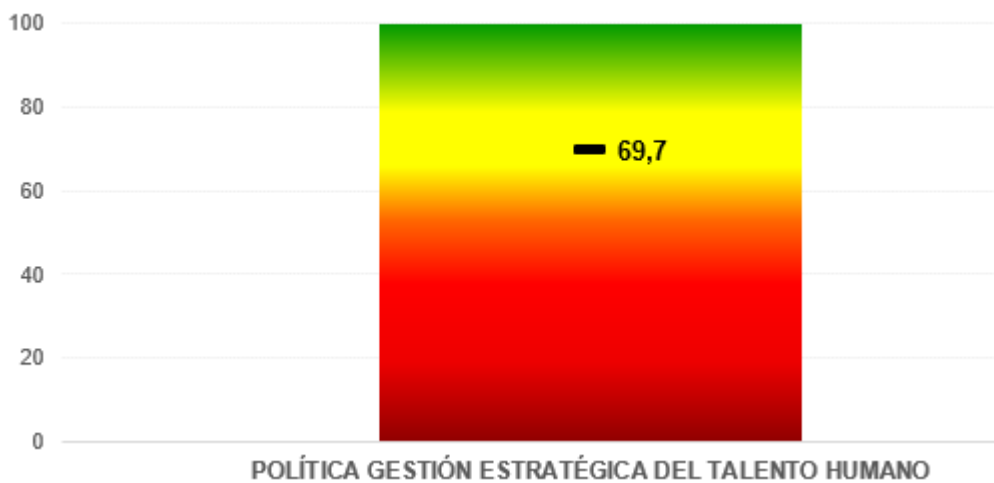
De acuerdo a los resultados obtenidos de la medición se pretende elaborar un plan de acción encaminado a Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar 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 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.

### **7.8. Resultados Autodiagnóstico MIPG**

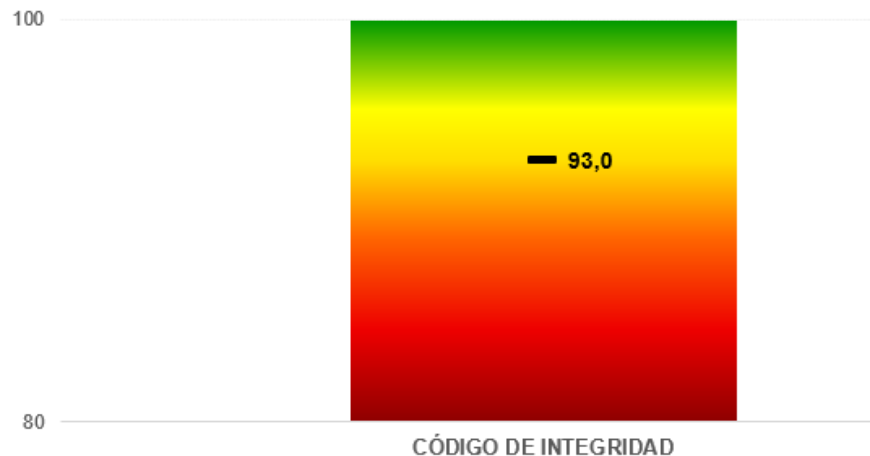
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

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.

**Gráfico 7. Índices de MIPG Política 1- Gestión estratégica de TH**




**Gráfico 8. Índices de MIPG Política 2- Integridad**



## 7.9. Ingreso

### Provisión de empleo

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

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

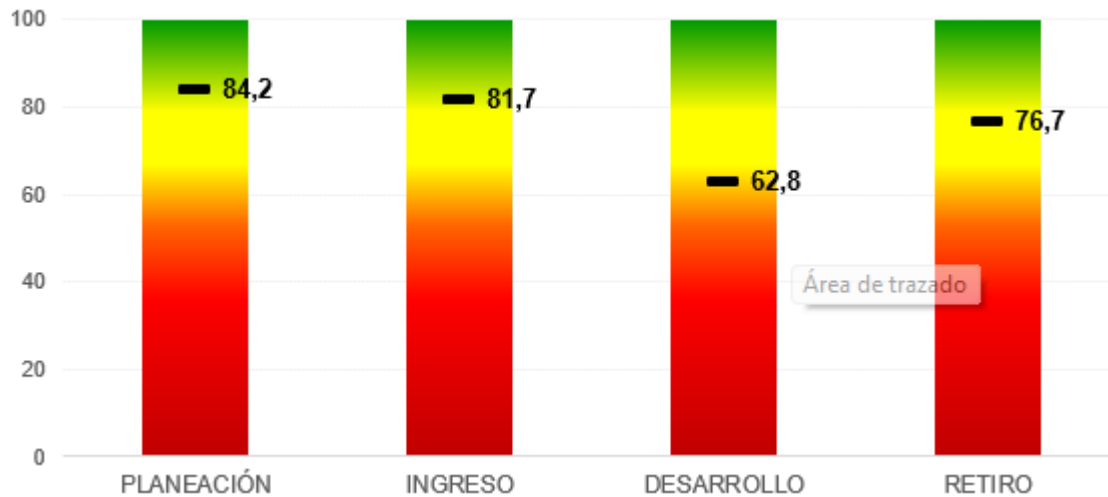
### 7.10. Desarrollo

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.


### 7.11. 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.

**Gráfico 9.** Calificación por componentes de la política.



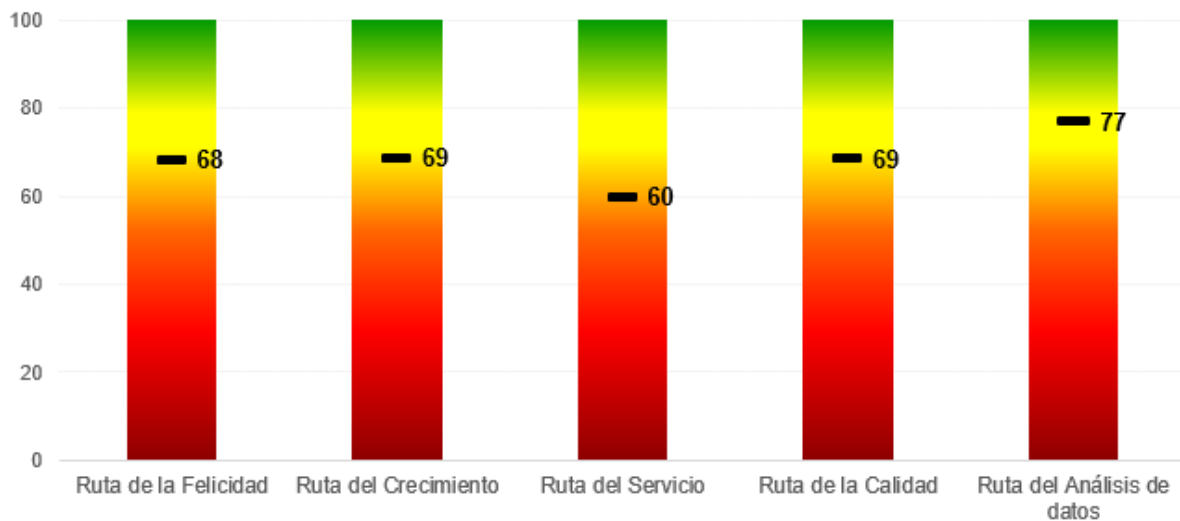
Esta tabulación permite identificar fallas en el desarrollo del talento humano enfocados en temas de gestión del desempeño y capacitación, los cuales permiten monitorear y evaluar el rendimiento de los colaboradores asegurando de que cumplan con los objetivos establecidos, por otro lado, el proceso de formación y desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias de los empleados ha sido

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

uno de los retos más significativos para la empresa, pues articular estrategias para este proceso facilitará la identificación de oportunidades de mejora, y el cubrimiento de las necesidades de las áreas, mejorando así la eficiencia y efectividad de los empleados.

### 7.12. Rutas de valor


**Gráfico 10.** Gráfico calificación rutas de valor.



En las rutas de valor se evidencia falencias en la ruta del servicio orientadas a la cultura basada en el servicio y cultura que genera logro y bienestar, también, la ruta de la felicidad muestra diferencias con la percepción del entorno físico, equilibrio laboral -personal, salario emocional e innovación. En este orden de ideas, se hace necesario articular un plan de acción que permita incrementar una cultura basada en el servicio a través de relaciones positivas que pueden alimentar la motivación y el sentido de logro de las personas, mientras que una cultura enfocada en el logro y bienestar promueve un ambiente positivo que a su vez facilita el servicio y la colaboración efectiva.

### 7.13. Código de integridad




	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ 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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

El Hospital Regional de Monquirá 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 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, sin embargo, de acuerdo al cambio en el plan de desarrollo y los objetivos guiados a la visión institucional se hace necesario replantear la actualización de los valores y principios corporativos.


	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

## 8. PLAN DE ACCIÓN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Documentar procedimiento de capacitaciones.	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Abril
2	Evaluar la eficacia del plan Institucional de Capacitación (META del 80%).	Equipo de Talento Humano	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Trimestral (Abril-Julio- Octubre y enero 2026)
3	Evaluar la eficiencia del plan Institucional de Capacitación (META del 80%).	Lideres de Unidades Funcionales	Número de colaboradores que obtuvieron una calificación satisfactoria en prueba de conocimientos / Total de colaboradores que asistieron a la capacitación	Trimestral (Abril-Julio- Octubre y enero 2026)
4	Actualizar el Manual de Funciones de la planta global de la entidad.	Equipo de Talento Humano	Manual probado por junta directiva	Julio
5	Diligenciar autodiagnóstico de integridad y desarrollar plan de mejora (100%)	Equipo de Talento Humano	Plan aprobado por el comité	Mayo
			Numero de acciones ejecutadas/ número de acciones planeadas	Diciembre
6	Implementar actividad "Agua de Valores" de la caja de herramientas de la función pública (código de integridad) META 50%	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/ total de funcionarios-colaboradores	Septiembre

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025


ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
7	Documentar política de integridad.	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Marzo
8	Documentar política de talento humano.	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Febrero
9	Desarrollar programa de reclutamiento estratégico con base en las necesidades institucionales, teniendo en cuenta estudio de cargas laborales y las competencias necesarias para cada perfil requerido.	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Junio-Diciembre
10	Actualización del código de integridad	Equipo de Talento Humano	Documento aprobado	Agosto
11	Verificar la información cargada en el SIGEP	Equipo de Talento Humano	Total de información cargada/ total de información correcta	Mensual
12	Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Equipo de planeación y talento humano	Porcentaje de acuerdos de gestión adoptados dentro del plazo establecido en el sistema de evaluación.	Febrero
13	Elaborar estrategia – formulario para indagar motivos de desvinculación.	Equipo de Talento Humano	Número de desvinculaciones / Total de funcionarios	Abril

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
14	Elaborar estrategia – formulario para evaluación de la inducción y reinducción.	Equipo de Talento Humano	Promedio de evaluación del nivel de conocimiento de la capacitación.	Abril

**Tabla 4. Actividades rutas de creación de valor**

Rutas de creación de Valor	Actividades relacionadas en el PETH	INDICADOR
<i>Ruta de la felicidad</i>	- Pausas activas - Actividades deportivas y recreativas ( <b>rumbo terapia</b> )	<i>Plan de bienestar social</i>
	- Actividades culturales y artísticas ( <b>concurso de manualidades navideñas</b> )	<i>Plan de bienestar social</i>
	- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión: <b>capacitaciones orientadas por ARL</b>	<i>Plan de bienestar social</i>
<i>Ruta del crecimiento</i>	- Capacitaciones enfocadas en las habilidades y desarrollo profesional: <b>capacitación en manejo de finanzas, capacitaciones en Excel a cargo de analítica.</b>	<i>Plan de capacitación</i>
	-Programa de inducción y reinducción -Socialización del código de integridad	<i>Plan estratégico TH</i>
	- Capacitaciones del ser: liderazgo, manejo de emociones	<i>Plan de capacitación ARL</i>
<i>Ruta del Servicio</i>	-Participación en actividades de rendición de cuentas.	<i>Plan estratégico TH</i>

	<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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>


<b>Rutas de creación de Valor</b>	<b>Actividades relacionadas en el PETH</b>	<b>INDICADOR</b>
<i>Ruta de la Calidad</i>	- Evaluación de desempeño	<i>Plan de capacitación</i>
	- Ejecución del sistema de evaluación	
	-Apropiación del código de integridad	
<i>Ruta del análisis de datos</i>	Socialización y capacitación en manejo de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	<i>Plan de capacitación</i>
	<b>capacitaciones en Excel</b>	
	-implementación del plan de calidad del dato.	<i>Unidad analítica</i>

## 9. INDICADORES DE GESTIÓN

**Tabla 5.** *Indicadores de eficiencia y eficacia de los planes institucionales*

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Expresión</b>	<b>Planes Institucionales</b>	<b>Meta</b>	<b>Responsable</b>
Eficacia del plan Institucional de Capacitación.	Numero de capacitaciones ejecutadas/ Total de capacitaciones programadas	Plan Institucional de Capacitación	>80%	Equipo de TH
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%	Lideres de unidades funcionales
Impacto plan Institucional de Capacitación.	Porcentaje de medición de adherencia en los procesos y	Plan Institucional de Capacitación	>80 %	Área Calidad

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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>


Nombre del Indicador	Expresión	Planes Institucionales	Meta	Responsable
	subprocesos en donde se impartió 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	>80%	Equipo TH
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%	Equipo TH
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%	Equipo TH
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%	Líder SST

## 10. 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>

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 MONQUIRÁ 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>	GT-A-PL-003	<b>VERSIÓN</b>

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

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

Espacio de diligenciamiento en caso de requerir alguna actualización o cambio del documento

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>			
<b>Versión</b>	<b>Descripción del Cambio</b>	<b>Aprobó</b>	<b>Fecha</b>