

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO: **3.4.1.D05**

VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2021

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA	Ene. 29 de 2021
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

0. TABLA DE CONTENIDO

0. TABLA DE CONTENIDO	2
1. IDENTIFICACION	4
2. INTRODUCCION	4
3. JUSTIFICACIÓN	5
4. MARCO LEGAL.....	6
5. MARCO CONCEPTUAL.....	7
6. DIAGNOSTICO:.....	8
7. PROGRAMA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO.....	18
8. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN.....	26
9. INDICADORES ASOCIADOS.....	27
10. BIBLIOGRAFIA	28
11. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	29

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

1. IDENTIFICACION

PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL CONOCIMIENTO
SUBPROCESO	Plan Estratégico Talento Humano
OBJETIVO	Formular el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá como herramienta para planear, desarrollar y evaluar la gestión del personal, integrando la dimensión correspondiente del MIPG y así contribuir a mejorar las capacidades, competencias, conocimientos, bienestar, calidad y estado saludable del personal aumentado su eficiencia.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar y articular esfuerzos entre los actores que impactan en la estrategia del talento humano de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá para el logro de los objetivos institucionales a través de las acciones que el Hospital va a desarrollar para potenciar el talento humano y mejorar las relaciones al interior de la entidad. - Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y competencias de los colaboradores a través del programa de gestión del conocimiento. - Formular y desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos incorporando estrategias para mejorar la calidad de vida laboral del cliente interno y contribuir a su satisfacción. - Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
ALCANCE	Inicia desde el diagnóstico del estado actual de la gestión estratégica del Talento Humano y finaliza con la ejecución y evaluación de las estrategias y acciones programadas mediante distintos mecanismos de control. Aplica para los servidores públicos, personal en misión de operadores externos y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá.
RESPONSABLES	Angelica Del Pilar Vergara Buitrago

2. INTRODUCCION

El Programa Estratégico de Talento Humano propone, desarrollo y evalúa la gestión del Talento Humano al interior de la E.S.E. Hospital Regional Chiquinquirá, como herramienta de gestión administrativa para el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los colaboradores

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

que participan en los procesos institucionales, concibiendo el Talento Humano como el activo y factor crítico de éxito más importante con el que cuenta la E.S.E. para facilitar la gestión y el logro de sus objetivos.

Por otra parte; contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos y que estén estrechamente ligados y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá es un propósito permanente que se consigue desarrollando prácticas y procedimientos de personal que cumplan con los parámetros básicos de la política estatal de gestión del recurso humano e innovando en prácticas de mejoramiento continuo tendientes a mejorar la competitividad de los funcionarios.

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación de todo el equipo de trabajo y donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia, eficacia y construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

La ESE cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional "Brindando servicios desde la técnica del ser y el saber" 2020- 2023; el cual enmarca la Gestión del Talento Humano en la línea de acción No. 1: Equipo Humano, Sobresaliente y Dinámico, bajo la estrategia un talento humano empoderado: Cultura del saber, del saber ser y del saber hacer" genera una línea de acción clara para este proceso a través de su programa UNA ORGANIZACIÓN QUE APRENDE.

La planeación estratégica del Talento Humano se concibe dentro de la planeación estratégica como una herramienta metodológica de planeación que nos permite definir un sistema de control orientado en indicadores, que nos permitan verificar si las estrategias planificadas en el proceso de Talento Humano están ayudando de manera idónea a la consecución de los objetivos y metas de la organización.

3. JUSTIFICACIÓN

El programa de Gestión del Talento Humano y del conocimiento promueve estrategias de cambio, cultura y aprendizaje organizacional desarrollando un talento humano que identifique las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Además de promueve el bienestar social de su personal, genera reconocimiento, empoderamiento e incentiva la labor a todo nivel y en toda dirección promoviendo un ambiente sano de trabajo que permita la consecución de metas y objetivos propuestos en los diferentes equipos de trabajo.

La Institución prioriza la trasmisión efectiva del conocimiento, evidenciado que el Know how es el activo mas valioso de la institución que permitirá desarrollar la excelencia y efectividad en todo momentos.

4. MARCO LEGAL

- ✓ **Decreto 1567 de 1998:** crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Art. 13 al 38)
- ✓ **Ley 734 de 2002:** Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios' públicos (Art. 33 numerales 4 y 5)
- ✓ **Ley 909 de 2004,** "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
- ✓ **Decreto 1083 de 2015:** Definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos (Art. 2.2.10.1 al 2.2.10.17)
- ✓ **Decreto No. 4665 de 2007:** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- ✓ **Decreto 1876 de 1994:** Reglamenta el funcionamiento y operación de las Empresas Sociales del Estado, el Artículo 11 establece las competencias de la Junta Directiva, aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma.
- ✓ **Decreto 1443 de 2014:** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- ✓ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- ✓ **Ordenanza 004 de 2004:** Por medio de la cual se crea la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Chiquinquirá

5. MARCO CONCEPTUAL

- ✓ **Programa Estratégico de Talento Humano:** Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional, el éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).
- ✓ **Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.
- ✓ **Gestión del Talento Humano:** Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. También se entiende como "el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro"
- ✓ **Planeación Estratégica:** Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas.
- ✓ **Bienestar Social o Laboral:** Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social
- ✓ **Capacitación:** Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formales entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- ✓ **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.
- ✓ **SG-SST:** Es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

6. DIAGNOSTICO:

La Empresa Social del Estado Hospital Regional de Chiquinquirá es una Entidad pública del orden departamental, con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente y el personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos, la planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá cuenta con algunas herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades del personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de gestión del talento humano están orientadas con los planes y programas institucionales. La empresa cuenta con el siguiente personal hasta el mes de noviembre del 2020

PERSONAL DE PLANTA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARGOS APROBADOS
Gerente	1
Subgerente Administrativo y Financiero	1
Subdirector Científico	1
Asesor Control Interno	1
Tesorero General	1
Química Farmacéutica	1
Profesional Servicio Social obligatorio	6

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

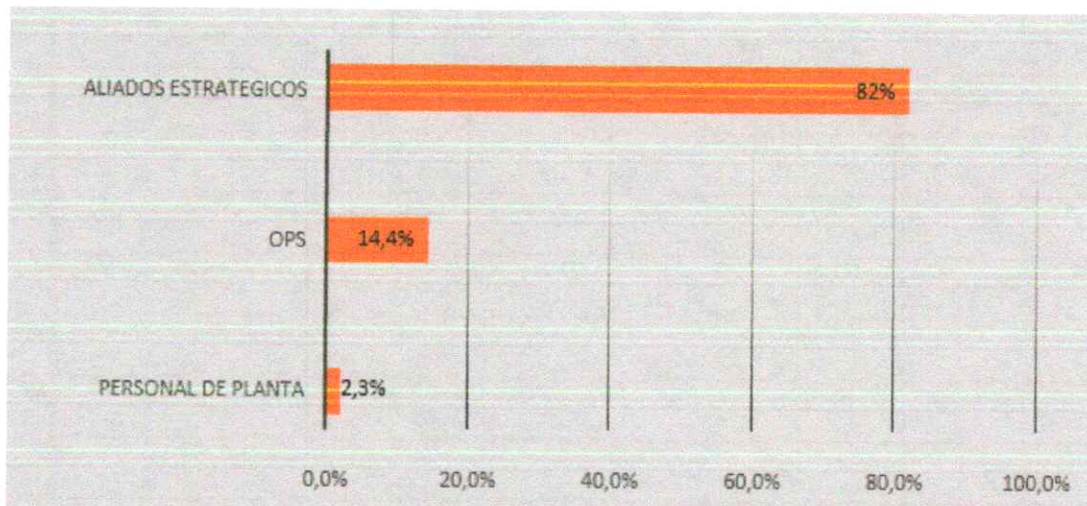
Tabla 1: personal de planta ESE HRC

PERSONAL VINCULADO A OPERADORES EXTERNOS, TEMPORALES CONTRATISTAS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL CHIQUINQUIRÁ

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL	PERSONAL	
	TOTAL ADMINISTRATIVO		
LABORAMOS	41	251	292
SEMCOL	58	0	58
ALJURE RADIOLOGOS	2	9	11
COMPROLAB	2	11	13
SERVIINTEGRALES	14	0	14
AMERICANA	25	0	22
VIGILISTA	18	0	18
DEALTABIOINGENIERI	2	0	2
OPS	26	49	75
TOTALES	188	320	508

Tabla 2: Aliados Estratégicos ESE HRC

TIPO DE VINCULACION ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA



SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Grafica 1: Tipo de Vinculación ESE HRC

Según la forma de vinculación del personal en la E.S.E. se evidencia que los funcionarios de planta conformada por 6 administrativos y 6 rurales equivalen al 2.3%; los contratistas vinculados por Orden de prestación de servicios son 26 administrativos y 49 personal asistencial, equivalente al 14.4% y entre los aliados estratégicos conformados por temporales y operadores externos obteniendo un total de 430 personas equivalen al 82% del personal que laboran en la institución para un total de 520 personas.

Asimismo, dentro de las actividades desarrolladas en el plan de bienestar e incentivos se cumplió con toda la programación del cronograma para esta vigencia se desarrollaron actividades en el plan de incentivos como son la celebración de fechas importantes y el empleado del mes, en el plan de recreación se realizó el concurso de disfraces, dentro del plan de prevención se realizó el día de zumba y el día en bicicleta su evidencia de ejecución es a través de finches fotográficas. Por otra parte, se cumplió con el cronograma de capacitaciones al 100% no antes informando que se realizaron más capacitaciones de la programadas por la pandemia que actualmente atraviesa nuestro país.

AUTODIAGNOSTICO DE POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH (MIPG)

El MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El Programa Estratégico de Talento Humano: **“Un talento humano con sentido de pertenencia”**, es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos para la dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:

PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
	VERSION:	3	
	FECHA:	Ene. 29 de 2021	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Figura 1. “Dimensión estratégica de Talento Humano MIPG”, DAFP

Igualmente, acoge los lineamientos definidos en el “Modelo de Empleo Público y Gestión Estratégica del Talento Humano en las Entidades Públicas” emitido por el DAFP en el mes de febrero de 2017.

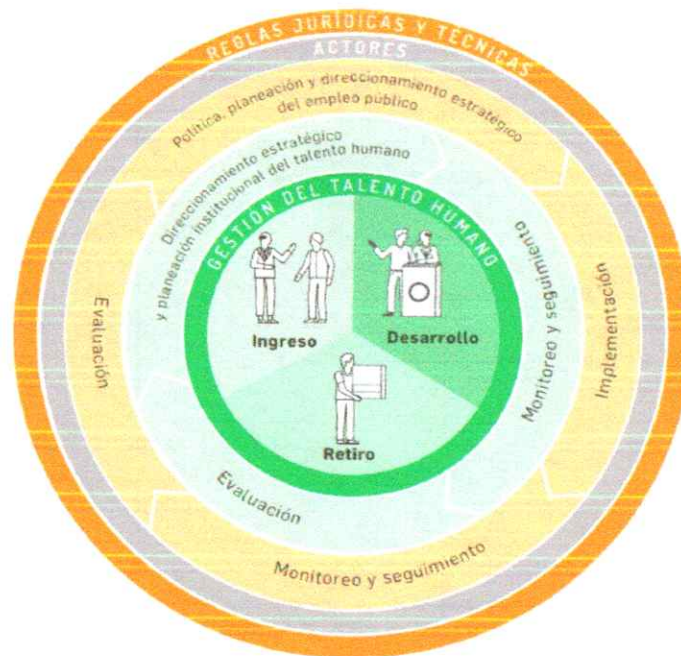


Figura 2. “Modelo Empleo Público y Gestión Estratégica Talento Humano en las Entidades Públicas”, DAFP Febrero – 2017.

El diagnóstico situacional, es la base para tener un conocimiento aproximado del estado en el que se encuentran los diferentes componentes de la Gestión del Talento Humano, el cual permite evidenciar los diferentes

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

aspectos a mejorar en pro de satisfacer las necesidades de los colaboradores y cumplir con las metas de desempeño propuestas.

El Programa Estratégico de Talento Humano: *“Un talento humano con sentido de pertenencia”* adopta la *“Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano”*, herramienta proporcionada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual es utilizada para realizar el diagnóstico situacional de la Gestión del Talento Humano.

Para cada actividad de gestión, se especifican los criterios que debe tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala:

PUNTAJE	NIVEL	COLOR
0-20	1	ROJO OSCURO
21-40	2	ROJO
41-60	3	ROJO ANILADO
61-80	4	AMARILLO
81-100	5	VERDE

Tabla 3: Escala de color

CALIFICACIÓN TOTAL

Al culminar el año 2020, se realizó el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá una calificación de 78,0 sobre un total de 100 puntos, a comparación de la calificación inicial en el año 2018 que genero un resultado de 63,9 manteniéndola a la fecha en el NIVEL OPERATIVO ALTO (61-80), por lo cual se continuara trabajando en la *“Ruta de la Felicidad”*.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

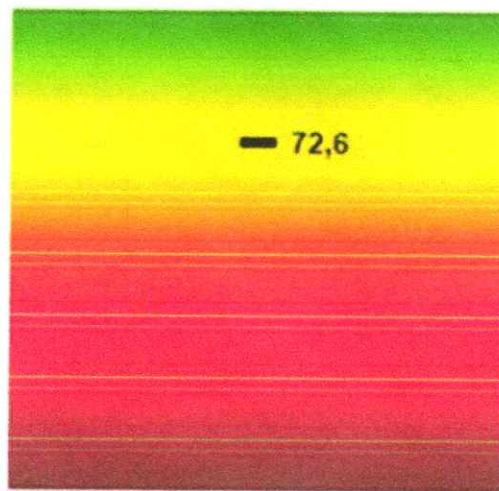
mipg | modelo integrado de planeación y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR							
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	67	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para mejorar el bienestar físico del talento para dar tuncos de vertientes y punto en desarrollo Ruta para facilitar que los personal tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, vida, familia, estudio Ruta para implementar su entorno basado en el estado emocional Ruta para generar motivación con pasión 	<table border="1"> <tr><td>71</td></tr> <tr><td>63</td></tr> <tr><td>58</td></tr> <tr><td>75</td></tr> </table>	71	63	58	75
71							
63							
58							
75							
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	73	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar una cultura de liderazgo propositiva por el bienestar del talento a partir de sus más destacados talentos Ruta para implementar un liderazgo basado en valores Ruta de formación para preparar servidores que cubren lo que hacen 	<table border="1"> <tr><td>77</td></tr> <tr><td>69</td></tr> <tr><td>74</td></tr> <tr><td>74</td></tr> </table>	77	69	74	74
77							
69							
74							
74							
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	67	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 	<table border="1"> <tr><td>70</td></tr> <tr><td>63</td></tr> </table>	70	63		
70							
63							
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para generar hábitos de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" Ruta para generar una cultura de la calidad y la seguridad 	<table border="1"> <tr><td>73</td></tr> <tr><td>75</td></tr> </table>	73	75		
73							
75							
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo al talento	91	<ul style="list-style-type: none"> Ruta para entender a las personas a través de datos de los datos 	<table border="1"> <tr><td>91</td></tr> </table>	91			
91							

Grafica 2: Rutas de Creación de valor

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de la **E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá**.



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Grafica 3: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

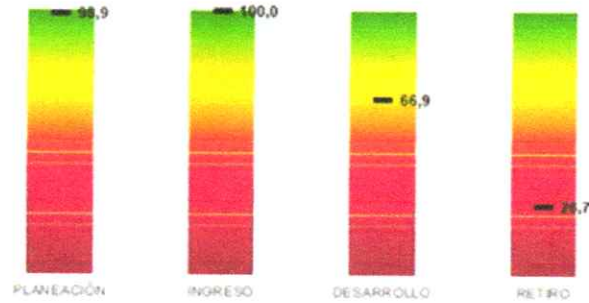


CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

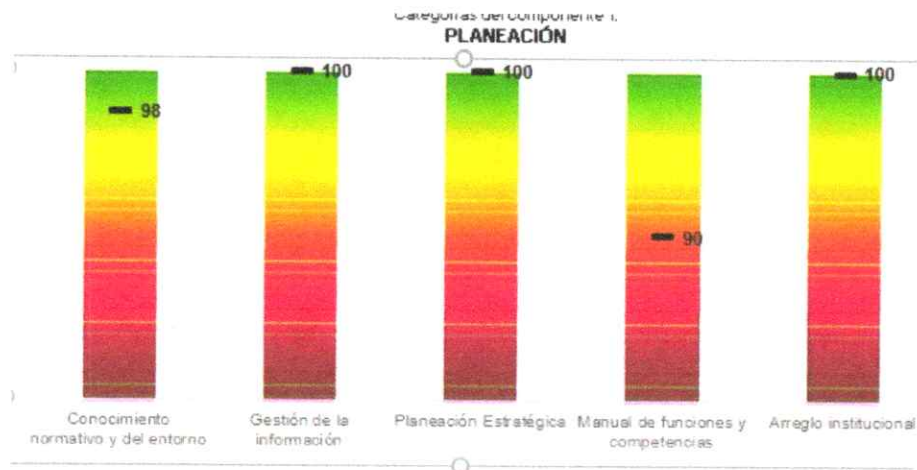
CALIFICACION POR COMPONENTE



Categorías del componente 1: **PLANEACIÓN**

Grafica 4: Componente 1 planeación

CALIFICACION POR CATEGORIAS



Grafica 5: Componente por categoría

CALIFICACION POR CATEGORIAS

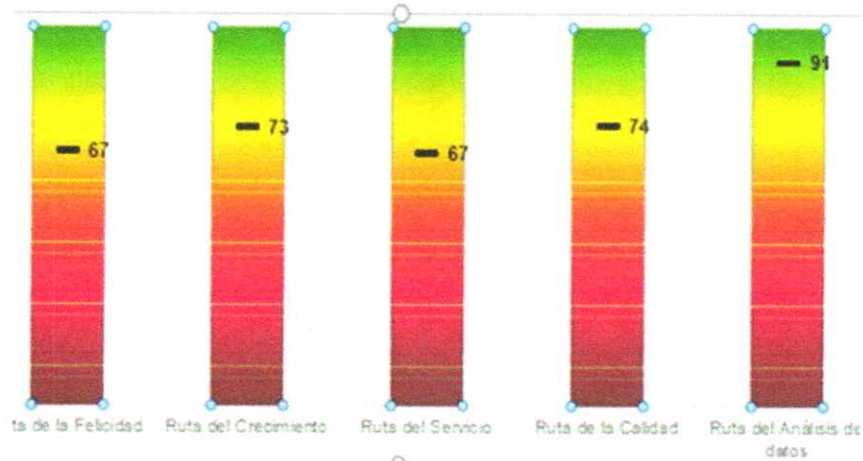
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ



Gráfica 5: Componente por categorías

Las rutas de creación de valor con puntajes más bajos, que sirven como punto de partida para el plan de acción del Programa Estratégico de Talento Humano de la **E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá** son:

- Ruta de la felicidad: Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- Ruta del servicio: Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar y Ruta para implementar una cultura basada en el servicio

El Programa Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. se enfocará en potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas en el autodiagnóstico resultado de la implementación de la Matriz GETH relacionadas anteriormente, y al final de cada vigencia se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

Tal como se analizó anteriormente, de acuerdo con la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se propone incluir dentro del Plan de Acción de la vigencia, actividades atinentes a mejorar **Las Rutas de Creación de Valor con menor puntaje** las cuales son:

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- **Ruta de la felicidad:** En esta ruta se desea que el servidor esté más contento en su trabajo para tener más probabilidad de ser productivo y fructífero a nivel laboral y profesional.
- **Ruta del servicio:** En esta ruta se engrandece el deber de todos los servidores públicos en prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen

CLIMA LABORAL

En la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá, en el mes de noviembre de 2020 se aplicó encuesta de clima laboral y satisfacción del cliente interno con el objetivo de analizar el entorno laboral existente en la institución y así determinar cuál es el ambiente de trabajo. Éste es un indicador importante en el desempeño de una organización de quienes la integran, es decir es punto clave para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio. Por ende, el análisis realizado en los años 2020 ha permitido medir, evaluar y obtener como resultado una mejora continua que para el año 2021 se continuara fortaleciendo.

El clima laboral es un indicador importante en el desempeño de una organización de quienes la integran, es decir es punto clave para facilitar los procesos de dirección, innovación y cambio. La presente encuesta se ha realizado con el propósito de obtener datos sobre la percepción del clima laboral de los funcionarios de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá en relación a los aspectos que influyen en los procesos y procedimientos de la Institución. Los resultados arrojados en la encuesta serán utilizados para establecer un plan de mejora en las diferentes áreas de trabajo, que impacten positivamente en el desarrollo de sus funciones. Por ende el análisis realizado en la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá permite medir, evaluar y obtener como resultado una mejora continua; para cumplir con este objetivo fue necesario seguir una metodología de investigación donde se aplicó una encuesta única de 12 ítems a funcionarios, trabajadores y colaboradores de la Institución, los resultados que arroja este instrumento de medición están plasmados en el porcentaje de ponderación descrito anteriormente, el cual permite visualizar las fortalezas y debilidades del clima laboral.

El porcentaje de satisfacción del cliente interno de acuerdo con las preguntas formuladas para el año 2020 fue del 82.4%.

TOTAL, DE PERSONAL NOVIEMBRE 2020	420
TOTAL, DE PERSONAL ENCUESTADO	366

PERSONAL ENCUESTADO POR EMPRESA

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

EMPRESA	TOTAL, DE PERSONAL	PERSONAL ENCUESTADO
Planta	11	9
Laboramos	284	225
Semcol	57	56
Serviintegrales	21	15
Americana	25	21
Dealtabioingenieria	3	3
Comprolab	12	8
Aljure	11	11
Vigilista	18	18

Tabla 4: personal encuestado discriminado por empresa

CRITERIOS DE LA ENCUESTA

A continuación se muestran los criterios tenidos en cuenta en la encuesta de satisfacción del cliente interno.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

N°	CRITERIO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNA VECES	CASI NUNCA	NUNCA	TOTAL
1	Mi líder me anima para hacer mejor mi trabajo						
2	Mi líder colabora en la solución de problemas que se presentan en el trabajo						
3	en mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan						
4	me explican claramente los objetivos de mi trabajo						
5	La empresa me permite asistir a capacitaciones, relacionadas con mi trabajo						
6	Me informa con claridad cuales son mis funciones						
7	Me preocupa accidentarme en mi trabajo						
8	el lugar donde trabajo es limpio y ordenado						
9	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes						
10	siento orgullo de trabajar en esta empresa						
11	En la empresa me pagan a tiempo mi salario						
12	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores						

Tabla 5 : Criterios encuesta de satisfacción del cliente interno

7. PROGRAMA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO.

El Programa Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional Chiquinquirá y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los siguientes Subprogramas:

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ



Grafica 6: Composición del Plan Estratégico del Talento Humano

7.1 PLAN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El objetivo de este plan es realizar las capacitaciones y proyectos de aprendizaje institucional a los funcionarios, trabajadores en misión y contratistas para fortalecer los conocimientos, competencias y valores éticos institucionales, mejorando condiciones socio-laborales para beneficio propio de la Institución y en especial del trabajador. Las capacitaciones y los proyectos de aprendizaje son de vital importancia porque contribuyen al desarrollo de los funcionarios tanto personal como profesionalmente dentro la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá.

7.1.1. Capacitaciones

La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

Metodología de capacitaciones:

Se realizará un autodiagnóstico preguntando a los líderes y coordinadores de la Institución cuales son los temas que se deben fortalecer al interior de sus equipos de trabajo y así obtener una lista de las necesidades de conocimiento de los equipos de trabajo para poder mejorar sus competencias frente al área de trabajo, una vez obtenido el resultado del autodiagnóstico se procederá a realizar el consolidado con fechas específicas y se

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.1.D05
	VERSION:	3
	FECHA:	Ene. 29 de 2021
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

realizará su respectiva evaluación para obtener la adherencia del tema tratado, por otro lado, se realizara también el consolidado de las capacitaciones exigidas por la norma se hará su respectivo seguimiento y evaluación.

7.1.2. Proyectos De Aprendizaje

Son considerados estrategias metodológicas que partiendo de necesidades e intereses de los trabajadores, brinda la oportunidad para construir un aprendizaje significativo e integrador tomando como punto de partida la planificación y aplicación de actividades didácticas globalizantes.

En este orden de ideas, se realizarán proyectos de aprendizaje para el logro de competencias que nos lleva a reflexionar sobre cómo estamos organizando las experiencias de aprendizaje de nuestros colaboradores dentro y fuera de la Institución esto con el propósito de asumir una pedagogía coherente y evaluativa que deje gran impacto a la institución.

El aprendizaje basado en proyectos consiste en una modalidad de enseñanza y aprendizaje centrada en tareas, un proceso compartido entre los participantes, siendo su objetivo principal la obtención de un producto final.

Trabajar con proyectos significa tender un tema organizado, dinámico y activa. Los resultados del proyecto son objetos variados que elaboran los mismos funcionarios de la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá. Los proyectos permiten aprender los diferentes conocimientos de manera secuencial, paso a paso, trabajar con proyectos posibilita principalmente el desarrollo de la autonomía en los funcionarios. Por otra parte, el proyecto es un modo de organizar el aprendizaje y la enseñanza, los proyectos propician procesos de aprendizaje cognitivos y prácticos, fundamentalmente. El proyecto se toma como una forma de organización de la enseñanza, exige una nueva didáctica y la reestructuración de la forma de enseñanza a los funcionarios.

Metodología:

Los funcionarios, trabajador en misión y contratistas que deseen presentar un proyecto de aprendizaje deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Selección del tema y planteamiento de la guía de trabajo.
2. Justificación.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

3. Formación del equipo de trabajo a quien va dirigido.
4. Competencias a fortalecer en el equipo.
5. Objetivos.
6. Metodología y planificación
7. Contenido temático.
8. Tipo de evaluación.
9. Autoevaluación.

La coordinadora de gestión del talento humano y del conocimiento de la institución verificará la información solicitada la cual será presentada ante el comité directivo su socialización, aprobación y puesta en marcha, como invitado al comité se citara a la persona que documenta el proyecto de aprendizaje.

Después de su ejecución cada funcionario que propuso el proyecto de aprendizaje deberá presentar un informe de cierre del plan de aprendizaje a la coordinación de gestión del talento humano.

7.1.3. Plan De Inducción y Reinducción

Para la E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá es indispensable mantener y mejorar las competencias individuales y colectivas del talento humano en su área de trabajo, así como destrezas, habilidades y valores, como la productividad, desempeño institucional y el desarrollo integral de los funcionarios guardando que la información recibida sea oportuna y responda a las necesidades del cargo, cumpliendo con la misión, visión y objetivos estratégicos. Por esta razón se continua con la implementación del Plan de inducción y reinducción.

Inducción

El proceso de inducción de personal es la herramienta de gestión del talento humano que le proporciona, a quien va a asumir las funciones de un cargo, la información general de la empresa y la específica para el buen desarrollo de la labor para la que se contrató.

Metodología

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

El objetivo de realizar la inducción es contextualizar a la persona que ingresa a la Institución respecto a las generalidades de la ESE. Se debe realizar antes de que el personal empiece con sus actividades en área de trabajo. Se recopilará la información que se va a suministrar al personal que va a estar disponible en un blog institucional de fácil acceso con el fin de que el personal antes de que inicie a desempeñar sus funciones ya haya realizado la respectiva inducción Institucional luego se hará una evaluación para observar el porcentaje de adherencia que tuvo el proceso de inducción. los responsables de este proceso será los líderes de Talento humano.

Inducción a puesto de trabajo y entrega de puesto de trabajo

Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonal es en la ESE.

Metodología

La coordinadora de gestión del talento humano y del conocimiento presentara al nuevo integrante de la institución al coordinador, líder o jefe del área para que el mismo realice la inducción al puesto de trabajo y entrega del cargo que incluye, dotación, elementos y equipo, así como información o documentación relacionada con sus funciones, copia de acta de entrega después de trabajador anterior si aplica.

Reinducción

La reinducción se convierte en una exigencia estratégica de retención, es volver a mostrar las razones por las cuales vale la pena entusiasmarse con las tareas que se realizan, fortalecer el compromiso y sentirse más orgulloso de pertenecer a una organización con la cual se tiene la responsabilidad de hacerla más sostenible desde cada una de las áreas en que transcurre la gestión empresarial.

Metodología

Se realizará en forma virtual con los mismos temas de la inducción, se hará cada año en el mes de diciembre para que todos los trabajadores al finalizar la vigencia cuenten con la inducción y reinducción se hará la respectiva evaluación para sacar el porcentaje de adherencia reinducción.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: 3.4.1.D05

VERSION: 3

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

7.2. PLAN DE BIENESTAR:

El objetivo de este plan es desarrollar acciones enfocadas a ejecutar actividades culturales, artísticas, recreativas y esparcimiento para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal asistencial y administrativos, en 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 sus empleados.

Este plan se articula con la política de humanización de la institución así como el programa Mi humanidad, tu valor "Tu decides que huella dejar" que se desarrolla de forma transversal en la ESE, este programa contiene 4 líneas de acción, las cuales dos líneas se enfocan al cliente interno, la línea de 3 denominada bienestar laboral tiene como objetivo propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida del personal de la institución y su desempeño laboral. Por lo que con el plan de bienestar se alimenta la consecución de dicho objetivo, en este plan se proyectan actividades en conjunto con el programa de humanización para integrar los procesos y generar mayores niveles de impacto en el personal, así como el trabajo mancomunado para propiciar un ambiente laboral saludable.

Dentro del plan de bienestar para la vigencia del 2021 se establecen los siguientes componentes:

7.2.1. Recreación y deporte:

Este plan propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación para lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades deportivas para que el personal pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social es así que se realizaran actividades deportivas encaminadas a la búsqueda del bienestar del trabajador.

Actividades a Realizar:

- Actividades de integración deportiva campeonato deportivo de áreas.

CÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- Programas de acondicionamiento físico
- La tarde de zumba
 - El día del Talento

7.2.2. Promoción y prevención

El plan de promoción y prevención es el conjunto de normas y procedimientos de que dispone la institución para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que se desarrollan para proporcionar la cobertura integral. Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la entidad. El plan de promoción y prevención de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos en compañía de los aliados estratégicos.

Actividades a realizar

- Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.
- Jornadas de exámenes médicos para los trabajadores.
- *Jornadas de vacunación.*
- Talleres de régimen pensional (virtual)
- Talleres de riesgos profesionales (virtual)
- El día saludable

7.2.3. Cultural /Artes

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Este plan está enfocado a actividades artísticas, ecológicas, artesanales para que el personal pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Actividades:

- El día del reciclaje
- Concurso de disfraces
- Novedad navideña
- Celebración de amor y amistad (amigo endulzado)

7.2.4. Clima laboral:

Este plan se relaciona con la percepción de los funcionarios, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad, esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de las personas, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable.

Actividades a realizar

- Sondeos de intereses y expectativas de los servidores.
- Estudio de perfiles de los puestos de trabajo, con análisis de sus características.
- Campañas de comunicación asertiva.
- Medición del clima laboral.

7.3. PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados los incentivos además de orientar y propiciar el buen desempeño y la satisfacción, se premia específicamente a los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado objetivamente

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **3**

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

como excelente. La principal herramienta para determinar la excelencia, es la evaluación del desempeño, sin embargo, es necesario incentivar el desarrollo de proyectos e iniciativas realizadas por los funcionarios encaminados a tener un grupo de trabajadores proactivos.

Los principales objetivos del plan de incentivos son:

- Motivar a los empleados.
- Permitirles que crezcan profesionalmente.
- Mejorar el clima laboral al marcar objetivos grupales por los que tendrán que trabajar en equipo.
- Aumentar la productividad.
- Estimular al trabajador para que no se vaya a otra empresa.
- Atraer nuevos profesionales con talento.
- Medir la productividad de la compañía, analizar los resultados y mejorar los procesos.

Actividades a realizar

- Empleado del mes
- Celebración de cumpleaños
- Celebración de las profesiones
- Reconocimiento al personal que realicen proyectos de aprendizaje
- Personal que tenga los indicadores de desempeño que superan las expectativas

8. METODOLOGIA DE EVALUACIÓN

La evaluación del plan se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado, proporcionales a los obtenidos por la autoevaluación, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano. Finalmente, elaborar una herramienta que cuenta con un formulario único de reporte de avance a la gestión, en el que se mide y evalúa el

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA:	Ene. 29 de 2021
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

9. INDICADORES ASOCIADOS

- ✓ Nivel de Satisfacción del Cliente Interno.

.ACTIVIDAD	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Plan de capacitaciones	Eficiencia del plan capacitaciones	Numero de capacitaciones realizadas/Total capacitaciones planificadas
Pla de capacitaciones	Eficacia de la capacitación	Numero de personas a las cuales se les se evidencio impacto en la en la capacitación/Número de personas capacitadas
Plan de bienestar y estímulos	Porcentaje de avance del plan bienestar	Numero de actividades realizadas/Total actividades programadas.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	3
FECHA	Ene. 29 de 2021
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

10. BIBLIOGRAFIA**No. DOCUMENTO**

- 1 Amat, J.M. (1996): Control de Gestión: Una perspectiva de dirección. Barcelona: Ed. Gestión 2000
- 2 Burack, E. H. (1990): Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos. Una orientación estratégica. Madrid: Ed. Díaz de Santos
- 3 Claver, E. (2000): Conceptos aplicados de dirección de recursos humanos: guía práctica de desarrollo profesional. Madrid: Ed. Cívitas

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Nombre	Angelica Vergara Buitrago	Angelica Vergara Buitrago	Leidy Paola Ramírez Ávila	Amanda De Jesús Buitrago
Cargo	Coordinador de Gestión del Talento humano y del conocimiento	Coordinador de Gestión del Talento humano y del conocimiento	Coordinadora de Planeación Estratégica	Subgerente Administrativa y Financiera
Fecha	Dic. 29 de 2020	Dic. 29 de 2020	Ene 05 de 2021	Ene 28 de 2020

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO: 3.4.1.D05

VERSION: 3

FECHA: Ene. 29 de 2021

TIPO: PLAN

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA

11. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio:
Ene 28 de 2020	2	Actualizaion anual	En todo el documento teniendo en cuenta las nuevas metas del area.	3	Angelica Vergara Buitrago	Amanda de Jesus Buitrago Subgerente Administrativa y Financiera