



HOSPITAL UNIVERSITARIO  
Julio Méndez Barreneche E.S.E.

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023



## CONTENIDO

	Página
1. INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. ALCANCE	9
4. OBJETIVO	9
4.1. Objetivo general	9
4.2. Objetivos específicos	9
5. PLATAFORMA ESTRATEGICA	10
5.1. Misión	10
5.2. Visión	10
5.3. Valores Corporativos	10
5.4. Principios Corporativos	11
5.5. Objetivos Estratégicos	11
5.6. Políticas Institucionales	11
5.6.1. Política Gestión de Calidad	11
5.6.1.2. Política de Humanización	12
5.6.1.3. Política de Seguridad del Paciente	12
5.6.1.4. Política de Investigación y Desarrollo	12
5.6.1.5. Política de Responsabilidad Social	12
5.6.1.6. Política de Gestión Estratégica al Talento Humano	12
5.6.1.7. Política de Gestión de Riesgo	13
5.6.1.8. Política Ambiental	13
5.6.1.9. Política de Seguridad y Privacidad de la Información	13
5.6.1.10. Política de Integridad	14
5.6.1.11. Política de Gestión Documental	14
5.6.1.12. Política de Comunicaciones	14
5.6.1.13. Política de Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	15
6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	15
6.1. Disposición de información	15
6.2. Caracterización de la población	16
6.3. Caracterización de los empleos	
6.4. Diagnostico	16
6.5. Medición Formato Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG	16
6.6. Evaluación y medición clima laboral	19
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	20
7.1. Estrategias de Talento Humano	23
7.1.1. Estrategia Plan de Previsión	23
7.1.2. Estrategia Plan Anual de Vacantes	23

7.1.3. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	23
7.1.4. Estrategia Plan de Bienestar e Incentivos	24
7.1.5. Estrategia Programa Institucional de Capacitación	25
7.1.6. Estrategia Evaluación del desempeño	26
7.1.7. Estrategia de Administración de Nómina	26
7.1.8. Estrategia de Gestión de la Información	26
7.1.9. Estrategia Expedición de Certificaciones para Bono Pensional	26
7.1.10. Estrategia Archivo de Historias Laborales	27
7.1.11. Estrategia Situaciones Administrativas	27
7.1.12. Estrategia En El Procedimiento De Retiro	27
8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	27
8.1. Evaluación del plan	30
9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD	30
10. CONTROL DE CAMBIOS	31
11. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	34
12. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO	34

## 1. INTRODUCCIÓN

El Talento Humano de acuerdo a la ley 909 de 2004, en su artículo 15, establece las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, entre ella la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos razón por la cual, la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche por medio de la dimensión de Talento Humano establece la creación e implementación del presente Plan Estratégico, basándose en la política de Gestión Estratégica y en la política de Integridad, ambas definidas con los lineamientos ofrecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, como lo indica el Decreto 1499 de 2017 e integrando la Plataforma Estratégica de la Institución.

La Política de Gestión de Estratégica Del Talento Humano está orientada hacia la identificación y priorización de necesidades del Talento Humano, formación, inducción y reinducción, bienestar, capacitación, evaluación del desempeño y retiro de los servidores públicos todo el ciclo del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), teniendo en cuenta los valores institucionales, que contribuyan al adecuado clima laboral, garantizando la prestación de servicios de salud con calidad de funcionarios públicos y demás colaboradores.

A través de esta dimensión se fija el horizonte concreto de acción que ha de seguirse, en desarrollo de los planes, programas y proyectos de mediano y largo plazo, promoviendo además las capacidades, competencias e incentivando el buen desempeño de su personal, contribuyendo con su trabajo, esfuerzo y dedicación al cumplimiento de la misión institucional, garantizando los derechos y demandas de los ciudadanos.

La planeación estratégica de recursos humano hacer parte del proceso de planeación organizacional, por ellos los planes que se formulen deben determinar sí las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

En ese sentido, la Unidad Funcional de "Talento Humano", está dirigida en el desarrollo y cualificación de los servidores públicos, teniendo en cuenta el Plan de previsión de empleos, Programa Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar social estímulos e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, los temas relacionados con Clima Organizacional, Riesgo Psicosocial, Evaluación de Desempeño y otros Planes temáticos adicionales, además, de los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano.

## 2. MARCO LEGAL

TIPO DE DOCUMENTO	DESCRIPCION
<b>DECRETO 100 DEL 23 DE 1993</b>	Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales
<b>DECRETO 1295 DE 1994</b>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<b>LEY 489 DE 1998</b>	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
<b>DECRETO-LEY 1572 DE 1998</b>	Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998.
<b>DECRETO 2279 DEL 11 DE AGOSTO</b>	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del Artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2003.
<b>DECRETO 1567 DE 1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>LEY 584 DE 2000</b>	Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.
<b>LEY 734 DE 2002</b>	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
<b>LEY 909 DE 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
<b>DECRETO 189 DE 2004</b>	Establece la planta de personal de DAFP

<b>LEY 1010 DE 2006</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
<b>LEY 1064 DE 2006</b>	Dicha normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Establecida como educación no formal en la ley general de educación.
<b>CIRCULAR CONJUNTA NO. 13 DE 2007</b>	Formatos Únicos de Información Laboral para tramite de Bono pensional
<b>LEY 1221 DE 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>LEY 1562 DE 2012</b>	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
<b>DECRETO 884 DE 2012</b>	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones
<b>LEY 1651 DE 2013</b>	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.
<b>DECRETO 943 DE 2014</b>	Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).
<b>LEY 1712 DE 2014</b>	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
<b>DECRETO 1072 DE 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
<b>DECRETO 1083 DE 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (Establece el Plan Institucional de Capacitación-PIC, programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

<b>LEY 1780 DE 2016</b>	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>LEY 1811 DEL 21 DE OCTUBRE DE 2016</b>	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio Nacional.
<b>MEDIANTE LA RESOLUCION NO. 20161000022145 DE 2016</b>	La Comisión Nacional del Servicio Civil modifica la Resolución No. 2590, de 2010, por la cual se aprueban indefinidamente los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral aprobados.
<b>Acuerdo 816 de 2016</b>	Lineamientos sistemas propios empleados de carrera y en periodo de prueba.
<b>LEY 1823 DE 2017</b>	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
<b>DECRETO 484 DE 2017</b>	Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública
<b>DECRETO 648 DE 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
<b>DECRETO 894 DE 2017</b>	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
<b>Decreto 1499 DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2017</b>	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015.
<b>RESOLUCION 390 DE 2017</b>	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

<b>RESOLUCION 1111 DE 2017</b>	Define los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
<b>RESOLUCION 1568 DICIEMBRE 2018 PLAN DE ESTIMULO E INCENTIVOS</b>	Resolución por el cual se aprueba el plan de estímulos e incentivos del año 2019.
<b>RESOLUCION 1553 DICIEMBRE 26 DEL PLAN DE CAPACITACION</b>	Resolución por el cual se aprueba el plan de capacitación del año 2019.
<b>DECRETO 815 DE 2018</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
<b>RESOLUCION 667 DE 2018</b>	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
<b>LEY 1940 DE 2018</b>	Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2019.
<b>Decreto 612 del 4 ABRIL DEL 2018</b>	Artículo 1. Adicionar al capítulo 3 del título 22 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, los siguiente artículos:  2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción
<b>RESOLUCION 312 DE 2019</b>	Por lo cual se definen los Estándares Mínimos de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
<b>LEY 1960 DE 2019</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
<b>MIPG</b>	Manual Operativo –Dimensión No. 1

<b>GETH</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>RESOLUCION 265 DE 2020</b>	En la cual se modifica y se actualiza el Manual Especifico de Funciones y competencias Laborales de la planta de personal.

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica para todos los funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

### 4. OBJETIVO

#### 4.1. Objetivo general

Diseñar el Plan Estratégico de Talento Humano en la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, en la que se vinculen los ciclos de vida laboral de los servidores públicos, teniendo en cuenta los demás colaboradores, siguiendo la normatividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión para el cumplimiento de los objetivos, metas institucionales que contribuyan a las capacidades, habilidades y la calidad de vida del personal.

#### 4.2. Objetivos específicos

- Implementar las iniciativas definidas en el MIPG a través del desarrollo de planes, programas y sistemas de gestión aplicables a la gestión del talento humano, en búsqueda de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y demás colaboradores.

- Generar acciones de intervención para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social de acuerdo con las necesidades y el cronograma anual de trabajo.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, Inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados para un óptimo rendimiento.
- Elaborar y administra el plan de vacantes y plan de previsión 2023.

## 5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

### PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DEL H.U.J.M.B - 2023

#### 5.1. MISIÓN

Somos una institución prestadora de servicios de salud de alta complejidad, cabeza de red del departamento del Magdalena, con enfoque integral orientado a la gestión clínica, seguridad del paciente, humanización de la atención, mejoramiento continuo y gestión del riesgo. Contamos con talento humano competente, con vocación académico-científica y de servicio así como la tecnología adecuada para garantizar la mejor experiencia en el ciclo de atención de las personas que acceden a nuestra entidad.

#### 5.2. VISIÓN

Seremos un hospital universitario reconocido por la gobernanza clínica, gestión del conocimiento y aplicación de las mejores prácticas de seguridad del paciente en la región; con la humanización y efectividad, cumpliendo los atributos de la calidad en la atención en salud, asegurando la óptima administración de los recursos, un equipo de trabajo comprometido con la salud de nuestros grupos de interés, investigación científica, formación profesional y sostenibilidad.

#### 5.3. VALORES INSTITUCIONALES

1. **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Reconocer la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con la que se relaciona en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones, responsabilidades y actividades asignadas al cargo y área de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

5. **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de la personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

#### 5.4. PRINCIPIOS CORPORATIVOS

1. **Eficacia:** Asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas planteadas.
2. **Competitividad:** Adaptar a la institución a los retos y exigencias del mercado, por medio de la monitorización y mejoramiento continuo de los procesos y la óptima administración de los recursos institucionales.
3. **Equidad:** Distribuir adecuadamente los recursos, basados en las necesidades de las personas y grupos de interés, garantizando su bienestar.
4. **Transparencia:** Los resultados de la organización generan confianza en las personas, comunidad y grupos de interés.
5. **Economía:** La operación de la institución garantizada la adecuada utilización de los recursos, sin comprometer la seguridad, calidad y eficacia en la prestación de los servicios de salud.
6. **Planeación:** Definir líneas de acción, estrategias y actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la misión y visión.
7. **Pertenencia:** Los colaboradores y partes interesadas se identifican con los valores y participan activamente para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

#### 5.5. OBJETIVOS CORPORATIVOS

1. Optimizar la oferta y calidad de los servicios de salud en la entidad.
2. Asegurar la viabilidad y sostenibilidad financiera del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.
3. Adaptar la institución a los retos y exigencias de la región y el mercado
4. Modernizar la gestión estratégica, administrativa, financiera, tecnológica y de prestación de servicios en la institución.
5. Evaluar y mejorar continuamente el clima organizacional, así como la satisfacción del cliente interno, externo y demás partes interesadas.
6. Fortalecer la gestión clínica, la academia y la investigación institucional.

#### 5.6. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Nuestra entidad hospitalaria fundamenta su atención en salud en políticas institucionales bien estructuradas que apoyan la logística necesaria de nuestro procesos de atención:

##### 5.6.1 POLÍTICA DE GESTIÓN DE CALIDAD

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche E.S.E., institución prestadora de servicios de salud del sector público, de alta complejidad, cabeza de red del Departamento y de la Subred Distrito Capital de Santa Marta, con portafolio de servicios tipo D, de acuerdo con lo definido en el Documento de Red del Departamento del Magdalena, establece su compromiso con la calidad y el mejoramiento continuo de todos sus procesos, para garantizar acceso a la atención en salud con pertinencia, oportunidad, continuidad y seguridad, para los usuarios y sus familias cumpliendo con las necesidades y expectativas en salud de la comunidad, los requisitos de los 4

componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud y demás que se direccionen al cumplimiento de estándares de calidad superior.

#### **5.6.1.2 POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN**

La E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, se compromete a ofrecer un trato humanizado a cada paciente, a sus familias, funcionarios y demás grupos de interés, que favorezca su crecimiento personal, mental y espiritual. Garantizando un trato digno, respetuoso, amable, propendiendo el cumplimiento de los derechos y deberes de los pacientes y fomentando una comunicación asertiva y armoniosa en todos los niveles de la E.S.E.

#### **5.6.1.3. POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, Institución prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, asume la seguridad del paciente como eje fundamental para garantizar la calidad de los procesos asistenciales y se compromete con la implementación de los lineamientos del orden nacional para asegurar la gobernanza clínica en las practicas institucionales, incrementar los niveles de seguridad en la prestación de los servicios de salud a través de la identificación y gestión de los riesgos asociados a la atención de los pacientes al ingreso, planificando la atención de acuerdo a las necesidades y expectativas de las personas, evaluando continuamente el proceso de atención de acuerdo a las necesidades y expectativas de las personas, evaluando continuamente el proceso de atención a través del fortalecimiento de la estructura funcional y aprendizaje organizacional de la entidad, cultural de seguridad basada en la no punibilidad, trabajo en equipo, sentido de pertenencia, enfoque hacia el mejoramiento continuo, información y participación activa de los pacientes durante el proceso de atención.

#### **5.6.1.4. POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

En la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, la investigación se gestiona a través de la puesta en marcha de actividades y proyectos que propendan por generar y transmitir nuevos conocimientos y proporcionar las mejores prácticas para la solución de condiciones de salud de nuestros usuarios, logrando impactos de trascendencia local, regional, nacional e internacional.

#### **5.6.1.5. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

En la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, estamos comprometidos con la Responsabilidad Social Institucional, a través de la determinación e implementación de estrategias, planes y programas que propendan por generar valor a nuestros grupos de interés, enmarcados en el mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de la comunidad, el desarrollo de talento humano y la protección del medio ambiente.

#### **5.6.1.6. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche como entidad prestadora de servicio de salud reconoce la importancia del talento Humano como activo más importante del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el que cuentan las entidades públicas, además, en los estándares de acreditación en salud se adjuntan las competencias que debe poseer el Talento Humano, por esto, se comprometen con la

gestión estratégica del Talento Humano y la ejecución de planes operativos orientados hacia la identificación y priorización de necesidades del talento humano, formación, inducción, reinducción, bienestar capacitación, evaluación de desempeño y retiro de servidores públicos y contratistas, teniendo en cuenta los valores institucionales y principios corporativos que contribuyan al adecuado clima laboral garantizando la prestación de servicios de salud con calidad de funcionarios públicos y contratistas.

#### **5.6.1.7. POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche E.S.E., institución prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, conociendo la importancia de la administración del riesgo, como el control de los principales factores internos y externos que pueden llegar a comprometer la operación normal de los procesos institucionales llegando a impactar a cliente, se compromete con la aplicación de los criterios institucionales que orienten hacia la correcta identificación, análisis valoración y tratamiento de los riesgos de gestión, corrupción, seguridad digital y Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT); que puedan afectar el logro de la misión y objetivos institucionales dentro de los procesos, procedimientos y actividades, para garantizar el aumento de la confianza de las ciudadanos en la prestación de servicios de salud.

#### **5.6.1.8. POLÍTICA AMBIENTAL**

La E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, se compromete a contribuir con la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación mediante el uso de procesos, prácticas, materiales o productos que minimicen o controlen los posibles impactos ambientales de las diferentes actividades desarrolladas, promoviendo una cultura de gestión adecuada de residuos hospitalarios y otros, uso racional de recursos, fortaleciendo las competencias ambientales de sus grupos de interés, cumpliendo con la normatividad vigente y propendiendo por la mejora del desempeño ambiental.

#### **5.6.1.9. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La gerencia de la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, entendiendo la importancia de una adecuada gestión, se compromete con la implementación de un sistema de gestión de seguridad de la información buscando establecer un marco de confianza en el ejercicio de sus deberes con el estado y los ciudadanos, todo enmarcado en el estricto cumplimiento de las leyes y en concordancia con la misión y visión de la entidad.

Para la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, la protección de la información, busca la disminución del impacto generado sobre sus activos, por los riesgos identificados de manera sistemática con objeto de mantener un nivel de exposición que permita responder por la integridad, confidencialidad y la disponibilidad de la misma, acorde con las necesidades de los diferentes grupos de interés identificados.

#### **5.6.1.10. POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, institución prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, conociendo la importancia de la integridad, como la disposición interna de las personas relacionadas con las entidades públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guíen las conductas para ejercer a cabalidad su labor, se compromete con la implementación de la política y el código de integridad, generando estrategias y acciones que le permitan a la institución fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la Integridad, transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, para sí cumplir con la misión institucional y el aumento de la confianza de los ciudadanos en la prestación de servicios de salud.

#### **5.6.1.11. POLÍTICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, institución prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, entendiendo la importancia del tratamiento adecuado de los documentos en ambiente físico y electrónico, para la educada articulación con los demás sistemas de gestión que se desarrollan en la entidad, se compromete con la implementación del sistema de gestión documental para asegurar la eficiencia en el ciclo de vida de los documentos y registros para asegurar la trazabilidad de los procesos reducción de duplicidades; protección, presentación y disponibilidad de la información institucional; para esto, documenta su política de Gestión Documental a través de la implementación de modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en la dimensión de la información y comunicación, tomando además los lineamiento establecidos en el Programa de Gestión Documental –PGD y el Plan Institucional de Archivos – PINAR, a través de los cuales se establecerán, procesos, procedimientos, a corto y largo plazo, que garanticen la disponibilidad de la documentación e información que sirve como soporte al cumplimiento de la misión de la entidad, la rendición de cuentas y la constitución de su patrimonio documental.

#### **5.6.1.12. POLÍTICA DE COMUNICACIONES**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, Institución prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad, conociendo la importancia de la comunicación, como punto crítico y fundamental para la articulación de los procesos, la trasmisión de la información y el desarrollo de las actividades organizacionales relacionadas con el cumplimiento de la misión, se compromete con asumir la comunicación como un bien de interés general, confiriendo un carácter estratégico y su orientación hacia el fortalecimiento de la identidad institucional asegurando la transparencia y promoviendo la interacción permanente con los grupos de interés, personal de la entidad, usuarios y sus familias, ente de control y comunidad en general a través de una gestión permanente, oportuna y efectiva.

### **5.6.1.13. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche en su actividad de prestación de los servicios de salud, reconoce la importancia de la gestión de riesgos asociados a las actividades de su capital humano y se compromete desde el más alto nivel de la organización y mejoramiento continuo a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual va encaminado a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y demás partes interesadas, ofreciendo lugares de trabajo seguro y adecuados.

## **6. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **6.1. Disposición de Información**

Dando cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Unidad Funcional de Talento Humano cuenta con información actualizada referente a resultados de evaluación obtenidos en la vigencia 2021, la normatividad vigente, planes y caracterización que permitan la creación e implementación del plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023, con la finalidad de aumentar la productividad y el bienestar de los servidores, contratistas y demás colaboradores de la E.S.E.

### **6.2. Caracterización de la Población**

Se realiza la actualización de la información relacionada con personal de planta donde se incluye antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

### 6.3. Caracterización de los empleos

La caracterización de empleo global se visualiza a través de las siguientes tablas:

NIVELES	NO CARGOS	MUJERES	HOMBRES
Directivo	3	2	1
Asesor	3	3	0
Profesional	20	13	7
Técnico	7	5	2
Asistencial	7	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>22</b>	<b>18</b>

### 6.4. Diagnostico

El panorama de la Gestión Estratégica del Talento Humano para el Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, a partir del cual se formulan las diferentes estrategias, acciones y recursos necesarios, se presentan a partir de los siguientes aspectos relevantes.

- FURAG
- Caracterización de la Planta
- Encuesta de Clima Laboral
- Necesidades en materia de Bienestar
- Necesidades en materia de capacitación
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Otras fuentes

### 6.5. Medición Formato Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

El FURAG consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Se

realiza la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello.

A continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico obtenidos mediante el FURAG correspondiente a la Unidad Funcional de Talento Humano:

	PUNTAJE
<b>D1. Talento humano</b>	51.1
<b>Política gestión estratégica de TH</b>	55,7
<b>Política de integridad</b>	46,6
<b>Calidad de la planeación estratégica de TH</b>	58,0
<b>Eficiencia y eficacia de la selección meritocracia del TH</b>	50,3
<b>Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad</b>	54,6
<b>Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el TH</b>	49,9
<b>Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público</b>	58,1
<b>Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas</b>	52,4
<b>Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción</b>	38,0

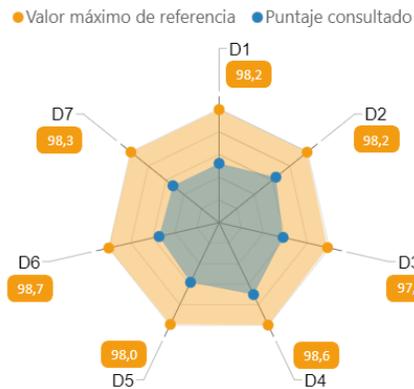
• **Calificación consolidada del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche**



**Grafica 1. Calificación FURAG – Consolidada del H.U.J.M.B**

- Calificación por cada una de las dimensiones del MIPG

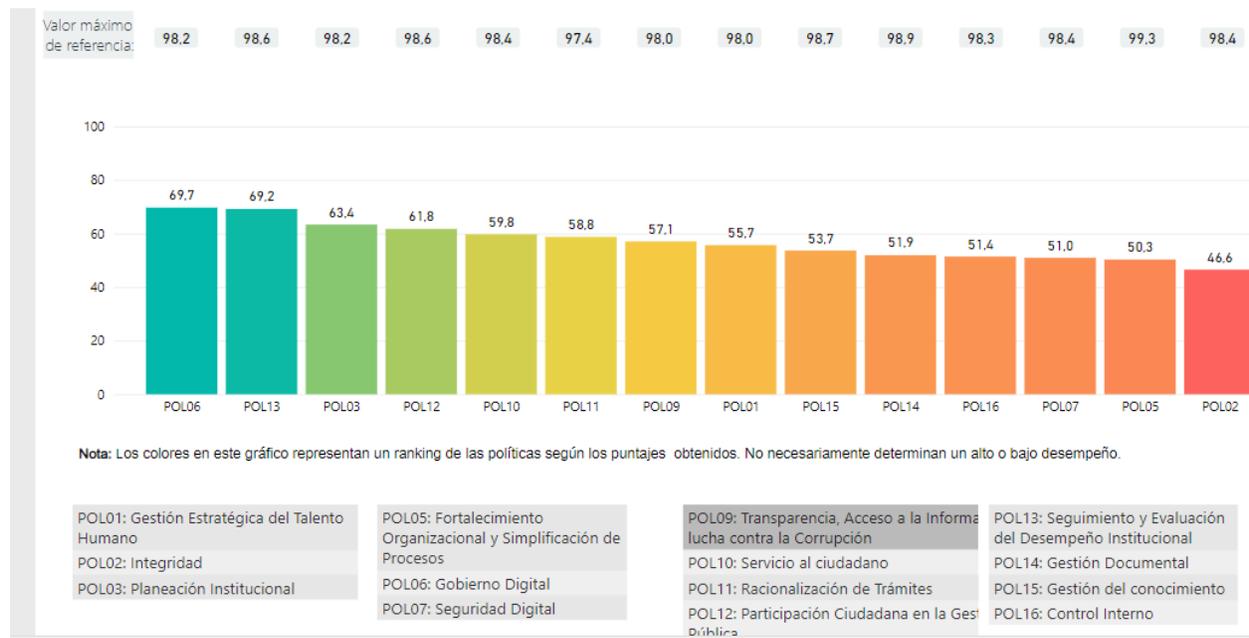
## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	51,5	98,2
D2: Direccionamiento y Planeación	63,4	98,2
D3: Gestión para Resultados	57,3	97,0
D4: Evaluación de Resultados	69,2	98,6
D5: Información y Comunicación	57,5	98,0
D6: Gestión del conocimiento	53,7	98,7
D7: Control Interno	51,4	98,3

Gráfica 2. Calificación FURAG por la dimensiones del MIPG – del H.U.J.M.B

- Calificación por cada una de las políticas



Gráfica 3. Calificación FURAG por cada política MIPG del H.U.J.M.B

## 6.6. Evaluación y medición clima laboral y Riesgo Psicosocial.

Para la vigencia 2023 se sigue desarrollando el plan de acción de clima laboral de la encuesta aplicada en el 2021. El diagnóstico de la encuesta de clima laboral se les aplicó a Seiscientos ochenta y seis (686) personas, distribuyéndose por los canales de comunicación elegidos (los correos institucionales y la aplicación de WhatsApp) donde posteriormente fue enviada para su debida realización y se solicitó a todos los líderes de procesos que compartieran a su grupo de trabajo para un mejor alcance.

Asimismo, la encuesta fue realizada de manera anónima y se garantizó que la participación en este proyecto fuera voluntaria. La información que se recogió es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo, asegurando así la confiabilidad de los resultados y las variables a evaluar, los cuales son: Inducción y Capacitación sobre el puesto de trabajo, Relación con los jefes, Puesto de trabajo, Autonomía en el puesto de trabajo, Participación laboral y Ambiente físico.

Se tiene que el proceso se desarrolló de la siguiente manera:

- Elaboración de la encuesta del Clima Laboral
- Aplicación de encuesta
- Interpretación de los Resultados
- Priorización de aspectos y elaboración del Plan de acción.

Con el resultado de esta medición, se continúa el plan de acción de mejora con actividades, estrategias para el mejoramiento de clima Laboral y con el tema de riesgo psicosocial se continuara con los seguimientos individuales y grupales. Se realizaran actividades de prevención y promoción de acuerdo al último diagnóstico, con el propósito de reducir los riesgos que por medios de las condiciones o situaciones intralaborales y extralabores afecten la parte psicológica, social y física del servidores públicos y contratistas del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

## 7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El presente Plan Estratégico de Talento Humano es desarrollado teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público este incluye: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro los cuales hacen parte de la Dimensión 1: correspondiente a Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

RUTAS	VARIABLE	ACTIVIDADES
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <b>La felicidad nos hace más productivos</b>	Entornos físicos	Elaborar e implementar del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.
		Adelantar inspecciones de trabajo a todo el personal de la Institución.
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación en de las instalaciones de la Institución (según el riesgo). Encaminada al plan de trabajo del Plan de emergencias.
		Difundir información o gestionar capacitación en manejo de residuos.
	Equilibrio de vida	Programar actividades de Salud Mental, pausas activas y desarrollar el programa de entorno de vida saludable.
		Desarrollar la modalidad suplementaria de Teletrabajo y horario flexible.
		Actualizar el Plan Anual de Vacantes y Previsión.
	Salario emocional	Divulgar y evaluar el impacto del Programa Servimos, a través del apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.
	Innovación con pasión	Generar la estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.
Fomentar actividades de la semana saludable y de Seguridad y Salud en el		

		<p>Trabajo, pausas activas actividades recreativas o de salud con apoyo de la ARL.</p> <p>Impulsar la Política de Integridad a través de la propagación de los valores del Código de Integridad.</p> <p>Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio o Programa Estado Joven.</p>
<p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento</b></p>	Cultura de liderazgo	<p>Diseñar el Programa Institucional de Capacitación, conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Publica.</p> <p>Realizar la Evaluación del Desempeño y construcción de compromisos para mejora de desempeño.</p>
	Cultura de liderazgo orientado al logro	<p>Diseñar e implementar la estrategia de inducción de puesto de trabajo y en Inducción general para los servidores públicos y demás colaboradores que se vinculen a la Institución.</p>
		<p>Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores y demás colaboradores, cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.</p>
		<p>Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano, Cultura Organizacional, e incluirlas en el PIC 2023.</p> <p>Promover actividad para la conmemoración del Día del Servidor Público.</p> <p>Realizar encuesta de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.</p>
	Liderazgo en valores	<p>Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del Código de Integridad.</p>

		<p>Generar estrategia por parte de Talento Humano y la ARL, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.</p> <p>Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.</p> <p>Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la Institución.</p> <p>Trabajar en el diseño de estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.</p>
	<p>Servidores que saben lo que hacen</p>	
<p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos</p>	<p>Cultura basada en el servicio</p>	<p>Tener en cuenta el desarrollo de los planes de la Unidad Funcional de Talento Humano y a su vez la plataforma estratégica del Hospital.</p>
<p><b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p>Hacer siempre las cosas bien</p>	<p>Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.</p> <p>Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.</p> <p>Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.</p> <p>Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.</p>
	<p>Cultura de la calidad y la integridad</p>	<p>Desarrollo de Valores institucionales</p>
<p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento</p>	<p>Uso de los datos</p>	<p>Gestionar la información en el SIGEP, respecto a lo correspondiente de Talento Humano.</p> <p>Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulados con la nómina.</p> <p>Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.</p> <p>Construir el historial de solicitudes de certificaciones de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas.</p>

--	--	--

## **7.1. Estrategias del Talento Humano**

### **i. Estrategia Plan de Previsión**

El Plan Anual de Previsión tiene como fin determinar la cantidad y calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan contiene los siguientes cuatro (4) características que son: Necesidades de personal, Disponibilidad de personal, Medidas de cobertura y Fuentes de financiación.

### **ii. Estrategia Plan Anual de Vacantes**

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del Talento Humano, tiene por objeto identificar los requerimientos de personal, basados en la proyección de gastos de funcionamiento actual, así como las posibles necesidades futuras, en concordancia con la misión, visión y los fines institucionales. Su objetivo fundamental es administrar y actualizar la información de los cargos por proveer de los niveles profesional y técnico, así como el tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) del personal adscrito a la institución de acuerdo con el Plan de Cargos establecido, permitiendo conocer las necesidades de talento humano que requiere el HJMB, para proyectar y planear los concursos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

### **iii. Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La Unidad funcional de Talento Humano busca estandarizar las actividades pertenecientes a SG-SST, con el objetivo de definir las estrategias y criterios requeridos en la formulación, ejecución y evaluación del proceso de Gestión. Además, en compañía de la Administradora de Riesgos Laborales – ARL busca analizar y evaluar con las acciones ejecutadas durante la vigencia 2023.

#### **iv. Estrategia Plan de Bienestar**

La Unidad Funcional de Talento Humano dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, que establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, donde se enuncia que se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos, crea el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el periodo 2023, en búsqueda de un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo integral y mejora del nivel de vida de los servidores públicos, y demás colaboradores mejorando así su entorno social, su clima laboral y motivación a través de actividades de bienestar social, de la calidad de vida laboral, recreación, cultura, deporte, esparcimiento, estímulos e incentivos.

En esta vigencia la Unidad Funcional de Talento Humano sigue los lineamiento y el diseño de los ejes de programa que son cinco (5). Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Institucionales y Transformación Digital. El cuál es la estructura para el desarrollando de las actividades de Bienestar como son: El día de Servidor Público, reconocimiento a los profesionales en su día y en fecha especiales, la celebración presencial de la eucaristía una vez por semana, el desarrollo de la Semana Saludable, la Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividades de Riesgo Psicosocial y Clima laboral, novena de Navidad, Actividades del Código de Integridad y demás necesidades que están contempladas en la tabla de actividades del Programa de Bienestar e Incentivo 2023 y manteniendo las normas del bioseguridad.

## v. Estrategia Programa Institucional de Capacitación

Para la Unidad Funcional de Talento Humano es de suma importancia la capacitación y formación de los empleados públicos, contratistas y demás colaboradores, con el objetivo de desarrollar sus capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios, para así, fortalecer la capacidad de gestión de las entidades públicas, al igual que a contribuir a la modernización del Estado, es así que a lo largo del año 2023 el Plan Institucional de Capacitación sigue los lineamientos de los ejes temático del Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales se tienen en cuenta en el formato de necesidades y en la realización del diagnóstico. Estos ejes son cuatro (4) Gestión del conocimiento y la innovación, Creación del valor público, Transformación Digital, Probidad y ética de lo público, el cual para la E.S.E es un instrumento de gestión que contribuye al desarrollado de las estrategias del proceso de formación y de aprendizaje para el personal administrativo, asistencial y demás colaboradores.

En esta vigencia seguimos con el proceso de formación continua, con las diferentes ofertas académicas del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, los convenios de Docencia y Servicios y demás instituciones que fortalezcan las competencias laborales de los servidores públicos y demás colaboradores. Continuando con las capacitaciones la E.S.E. sigue socializando en los temas del protocolo de Comunicación Efectiva, humanización, liderazgo, servicio al cliente, trabajo en equipo y demás temas alineados a la plataforma estratégica, que ayuden a fortalecer las habilidades comunicativas en los clientes internos y externos del Hospital para alcanzar a tener una buena prestación del servicio.

#### **vi. Estrategia de Evaluación del Desempeño**

Con la finalidad de obtener resultados sobre rendimiento, la Unidad Funcional de Talento Humano, vigila el cumplimiento de la evaluación de desempeño, que deben de realizar los líderes de procesos al personal que tienen a su cargo, en total en la planta de personal se cuenta con siete (7) servidores públicos inscritos en carrera administrativa, observando sus resultados y en dado caso de un nivel bajo su mejora correspondiente.

#### **vii. Estrategia de Administración de Nómina**

Una de las partes esenciales de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche son las personas que trabajan en ella, es por esto que desde la Unidad funcional de Talento Humano se posee una estrategia de Administración de Nómina, este cuenta con la cantidad del personal de planta y sus hojas de vida (acto administrativos para nombramientos y posesión, resoluciones, estudios, certificaciones, antecedentes, encargos, experiencia laboral), con el objetivo de tener la información al día en caso de ser requerida.

#### **viii. Estrategia de Gestión de la Información**

La estrategia de la Unidad Funcional de Talento Humano se enfoca en mantener la información de procesos actualizada, con el fin de suministrar la información referente a procesos y seguimientos de manera inmediata por quien sea solicitada.

#### **ix. Estrategia Expedición de Certificaciones para Bono Pensional**

La Unidad Funcional de Talento Humano por medio del Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados – CETIL, expedirá las certificaciones de tiempos laborados, salarios devengados y tiempo cotizado cuando sean solicitadas por el Ministerio de Hacienda.

#### **x. Estrategia Archivo de Historias Laborales**

La estrategia sobre archivo de Historia Laborales se realiza teniendo continuidad con las vigencias anteriores, la información reposa de manera física en la Oficina de Talento Humano para su requerimiento.

#### **xi. Estrategia Situaciones Administrativas**

Los líderes de proceso de la Institución son los encargados de realizar seguimiento y control con el objetivo de reportar información diaria a la Unidad Funcional de Talento Humano en cuanto a novedades como inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos, debidamente soportados por su personal.

#### **xii. Estrategia en el Procedimiento de Retiro**

La Unidad Funcional de Talento Humano realiza la estrategia de Actividades pre-pensionales en conjunto con la ARL, en este se tiene en cuenta a los servidores públicos en su proceso de retiro, haciendo reconocimiento de sus trayectorias, brindando el servicio de apoyo socio-laboral, apoyo emocional y mecanismos de transferencia de información de los servidores que están a punto de retiro con los que se encuentran aún vinculados.

### **8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

La Unidad Funcional de Talento Humano teniendo en cuenta las recomendaciones obtenidas del Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y las alternativas de mejora obtenidas del Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG realiza el siguiente plan de acción donde se establecen acciones para mejorar el impacto e incrementar la puntuación en la siguiente vigencia.

- **Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG:**

Para la vigencia 2023 la Unidad Funcional de Talento Humano buscará mejorar los procesos correspondientes al bienestar y aprendizaje de los servidores públicos y demás colaboradores, teniendo en cuenta los requerimientos y normatividad vigente, en búsqueda de la mejora de la calidad, teniendo una mayor inclusión, aumento de sentido de pertenencia, mejora cultura organizacional, obteniendo un personal más participativo de las actividades programadas en la institución, teniendo en cuenta los planes de bienestar, capacitación y SG-SST para la mejora mental, social y física del personal de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:**

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	MEJORAS A IMPLEMENTAR
Programa de Inducción y Reinducción	Realizar la inducción a los nuevos servidores y demás colaboradores que ingresan a la institución.  Implementando el programa de reinducción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambio dentro de la entidad, destinado a todos los servidores público y demás colaboradores.	Evidencia de las inducciones realizadas /100% de los funcionarios públicos con inducción recibida.  Se realizara un video Institucional con los principales líderes de proceso, dando a conocer los procesos administrativos, asistenciales y su plataforma estratégica.
Programa de Capacitación	Implementar en el Hospital un proceso de capacitación, que este acorde a las necesidades que envían los líderes de procesos y permita al servidor público y demás colaboradores conocer los objetivos Institucionales actualizados.	Incluir en el PIC, y realizar capacitación de la temática de los objetivos Institucionales.

<p>Código de Integridad</p>	<p>Continuar con la socialización y divulgación de los valores institucionales.</p>	<p>Desarrollar actividades que ayuden a seguir con la implementación del Código de Integridad.</p>
<p>Gestión Estratégica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad.</li> <li>• Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscrito con los servidores públicos del nivel gerencial.</li> </ul>	<p>Acuerdos de Gestión debidamente alineados a los objetivos institucionales.</p> <p>Desarrollar informe de evaluación / planes de mejora suscritos.</p>
<p>Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad incluyendo: Promoción del uso de la Bicicleta por parte de los servidores públicos y demás colaboradores de la entidad, Día del servidor público, Divulgar y participar del programa Servimos e implementar el programa de salario emocional para los funcionarios de la institución.</p>	<p>Aumentar la proporción de servidores impactados por el programa de entorno laboral saludable sobre el total de los servidores.</p>	<p>Se buscará tener mayor participación del personal perteneciente a la entidad, buscando el aumento del sentido de pertenencia y la satisfacción laboral que llevaran a tener personas con mayor desempeño y tener el logro de metas.</p>

## 8.1. EVALUACIÓN DEL PLAN

La Herramientas utilizadas para la evaluar la gestión estratégica de Talento Humano son las siguientes:

- **Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG:**

El FURAG es una herramienta a través de la cual se verifican, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte. Los resultados obtenidos servirán como insumo para la formulación de acciones de mejoramiento para la siguiente vigencia.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:**

MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

- **Indicadores:**

El indicador es una unidad de medición que nos permite evaluar el desempeño obtenido por los procesos desarrollados durante toda la vigencia de la Unidad Funcional de Talento Humano.

## 9. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para la vigencia 2023, la Unidad Funcional de Talento Humano sigue comprometida con el fortalecimiento y apropiación del Código de integridad, describiendo los lineamientos que nos brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública en cuanto a la conducta que se debe tener al momento de prestar el servicio.

### 10. CONTROL DE CAMBIOS.

Descripción del cambio	Responsable del área involucrada	Propuesto por:	Aprobado por:	Fecha	Versión del cambio
Reestructuración completa para la vigencia 2021 del Plan Estratégico de Talento Humano.	Unidad Funcional de Talento Humano	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Ana Carolina Ojeda Martínez	29-01-2021	002
Se Realiza cambio de código de acuerdo a la actualización del mapa de procesos de la Institución	Unidad funcional de calidad	Natalia Garrido	Gleydis Mejía		
Se incluye la Plataforma estratégica del Hospital: Misión, Visión, Valores Corporativos, Principios Corporativos, Objetivos estratégicos, Políticas Institucionales. Se modifica la caracterización. Se actualiza la Evaluación y medición del clima laboral donde se incluye la realización de la encuesta con el plan de acción. Se cambia el nombre de plan incentivos por el	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregoces Rada	Ana Carolina Ojeda Martínez	30-09-2021	003

<p>Plan de Bienestar y se colocan las actividades que se han venido dando. El programa Institucional de aprendizaje se actualiza y retoma el nombre de Plan de Bienestar.</p>					
<p>Se modifica la Introducción, Marco Legal, Objetivo, Medición Formato Único Reporte de avances de la gestión-FURAG. Desarrollo del Plan estratégico del Talento Humano, Evaluación y medición del clima, Estrategia del plan de Bienestar, estrategia del Plan de capacitación.</p>	<p>Unidad Funcional de Talento Humano</p>	<p>Atala Arregoces Rada</p>	<p>Ana Carolina Ojeda Martínez</p>	<p>21/01/2021</p>	<p>004</p>
<p>Modificación en el contenido: Introducción, Marco Legal, Objetivo General, Objetivos específicos, Política de administración de Riesgo, política de seguridad y privacidad de la información, caracterización de los empleos, planeación de la gestión estratégica de T.H, se eliminó el punto</p>	<p>Unidad Funcional de Talento Humano</p>	<p>Atala Arregoces Rada</p>	<p>Ana Carolina Ojeda Martínez</p>	<p>25/01/2023</p>	<p>005</p>

6.2, estratégica del T.H, evaluación y medición clima laboral y riesgo psicosocial, medición formato único reporte de avances de la gestión – FURAG, desarrollo del plan estratégico del T.H, estrategia plan de seguridad y salud en el trabajo, estrategia plan de bienestar, estrategia programa institucional de capacitación, estrategia de administración de nómina, modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, cumplimiento de política de integridad.

### 11. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Firma</b>	<b>Fecha</b>
<b>Autor</b>	Atala Arregoces Rada	Psicóloga de la Oficina de Talento Humano	Unidad Funcional de Talento Humano		25/01/2023
<b>Revisión y Aprobación Inicial</b>	Ana Carolina Ojeda Martínez	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Talento Humano		
<b>Aprobación Final</b>	Gleidys Mejía Cataño	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Calidad		

### 12. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>	<b>FECHA</b>