



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	1 / 43



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2022

DOCUMENTO.		REVISADO	APROBADO
Nombre:	LEIDIS MANJARREZ DAZA	JAVIER VILLARREAL	DUVER DICSON VARGAS ROJAS
Cargo:	Líder: Gestión del Talento Humano.	Asesor Oficina de Planeación	Agente Especial Interventor
Firma:			

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

1 CONTENIDO

2	INTRODUCCION	5
2.1	NUESTRA HISTORIA	7
3	GENERALIDADES:.....	9
3.1	PLATAFORMA ESTRATEGICA INSTITUCIONAL.....	9
3.1.1	ORGANIGRAMA.....	9
3.1.2	MAPA DE PROCESOS	10
3.2	DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	10
4	CONTEXTO ESTRATÉGICO:.....	11
4.1	MISION.....	11
4.2	VISION.....	11
4.3	VALORES INSTITUCIONALES Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	11
4.4	PRINCIPIOS CORPORATIVOS:.....	11
4.5	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:	11
4.6	OBJETIVOS GENERALES:	12
4.7	OBJETIVO SOCIAL:.....	12
5	POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN ÉTICA.	12
5.1	OBJETIVO DEL PLAN	13
5.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	13
5.3	IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	14

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	3 / 43

6	INFORMACIÓN Y CONTEXTO REQUERIDO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO.....	16
6.1	Ingreso:	17
6.2	Desarrollo:.....	18
6.2.1	Plan Anual de Vacantes (PAV)	18
6.2.2	VINCULACIÓN	18
6.2.3	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	19
6.2.4	EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA:.....	19
6.2.5	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	19
6.2.6	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	19
6.2.7	PLAN DE INCENTIVOS, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	20
6.2.8	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:	20
6.2.9	NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL:.....	20
6.3	RETIRO.....	21
7	SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)	22
8	FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG)	23
9	MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MGETH)	23
10	Plan de Acción.....	24
11	Clima laboral y cultura organizacional	24
11.1	POLÍTICAS	24
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	25

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	4 / 43

12.1	Integridad.....	25
12.1.1	Disposición de la información:.....	25
12.1.2	Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:.....	25
13	ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADA EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE A OCTUBRE.....	26
14	DESARROLLO AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH.....	34
14.1	plan de acción de la Matriz Estratégica de Talento Humano VIGENCIA 2022:.....	36
14.2	Evaluación de la Gestión:.....	38
15	PLAN DE ACCIÓN 2022 DE TALENTO HUMANO.....	39
15.1	Implementar el Plan de Acción:.....	39
15.2	Conformar el grupo de Gestores de Integridad:.....	39
15.3	RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/ DE INTEGRIDAD.....	39
16	HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA.....	42
16.1	Rutas de Integridad – Servidores Públicos.....	42
17	ANEXOS.....	43

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	5 / 43

2 INTRODUCCION

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Con esta orientación se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional se inicia con una breve reseña histórica, las funciones establecidas para la entidad, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, Partiendo de un diagnóstico interno, este Plan Estratégico de Talento Humano busca hacer evidente las fortalezas y las debilidades de la entidad y con ello, de manera integrativa busca procurar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad y con ello apuntar al logro de los objetivos tanto institucionales como de sus servidores.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación del recurso humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza la información en la materia; y se definen las acciones a realizar en los tres procesos que configuran dicha gestión:

INGRESO: Comprende los procesos de vinculación e inducción

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	6 / 43

Desarrollo: En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras.

Retiro: Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocrática, capacitación y evaluación de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	7 / 43

2.1 NUESTRA HISTORIA

En la década de los 30 siendo presidente de la República de Colombia el doctor Alfonso López Pumarejo, se ordenó la construcción del Hospital Rosario Pumarejo de López en el municipio de Valledupar, en unos terrenos ubicados en el barrio Hernando de Santana en un área de 7.769 m2, mediante la ley 28 de 1936 reglamentada por el Decreto Ejecutivo N° 1636 de 1942.

Su infraestructura fue terminada en 1942, ya concluida la construcción, este fue bautizado con el nombre de Rosario Pumarejo de López en honor a la matrona Vallenata, madre del presidente Alfonso López Pumarejo. En 1942 Colombia se encuentra en conflicto bélico con la república de Venezuela, de forma estratégica las instalaciones del hospital fueron ocupadas por el batallón Bomboná como base militar hasta el año 1949. Esto genera un movimiento de tipo local logrando la recuperación del hospital y posteriormente en el año de 1950, el doctor José Antonio Socarras asume el cargo como primer director científico, en asocio con una junta de salud conformada por: un representante de la Curia, uno del cuerpo médico, el director de una entidad crediticia, un representante del gobierno nacional y un representante de la comunidad.

El 10 de diciembre de 1994, el Hospital Rosario Pumarejo de López fue elevado a la categoría de Entidad Pública prestadora de servicios de salud, como Empresa Social del Estado, E.S.E., por mandato de la ordenanza N° 048 promulgada por la Asamblea del Departamento del Cesar, el 6 de Diciembre de 1995, adquirió su personería jurídica que lo clasifica como Hospital de Segundo Nivel de Atención.

El 26 de diciembre de 1.999 se firman los Convenios de Desempeño y de Eficiencia entre la ESE., Ministerios de Desarrollo y Salud y el Departamento del Cesar, con metas de cumplimiento a cinco años, evaluables de acuerdo a lo establecido por el Comité Técnico Territorial, oxigenando la gestión y el funcionamiento de la Institución.

El 15 de Diciembre de 2004 la Gobernación del Departamento del Cesar entregó la moderna y nueva torre de hospitalización, completamente dotada donde trasladó la

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	8 / 43

prestación de sus servicios de las antiguas salas tipo mono bloques al nuevo proyecto arquitectónico aprobado por el Ministerio de la Protección Social el cual cuenta con 5 pisos.

En el 2006, la ESE atendiendo lo establecido en el Convenio 039 de 2006 suscrito entre el Ministerio de la Protección Social y el Departamento del Cesar para la Reorganización, Rediseño y Modernización de las Redes de Servicios de Salud del Departamento del Cesar.

Suscribe con el Departamento Convenio de Desempeño No. 250 de 2006 bajo el cual se formalizaron los términos y condiciones bajo los cuales la ESE se obligó a establecer las metas, indicadores y compromisos en materia de rediseño o ajuste institucional, portafolio, producción y calidad de servicios, reducción, racionalización y control del gasto, sostenibilidad financiera, mejoramiento de la gestión y del sistema de referencia y contrarreferencia garantizando la correcta destinación de los recursos que otorgó la Nación y demás recursos territoriales que concurren en el financiamiento del programa.

Actualmente el Hospital Rosario Pumarejo de López ESE, de acuerdo con la resolución 20224200000000426 del 14 de enero de 2022, se ordena la intervención forzosa para administrar por un año, por parte de un Agente Especial Interventor.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

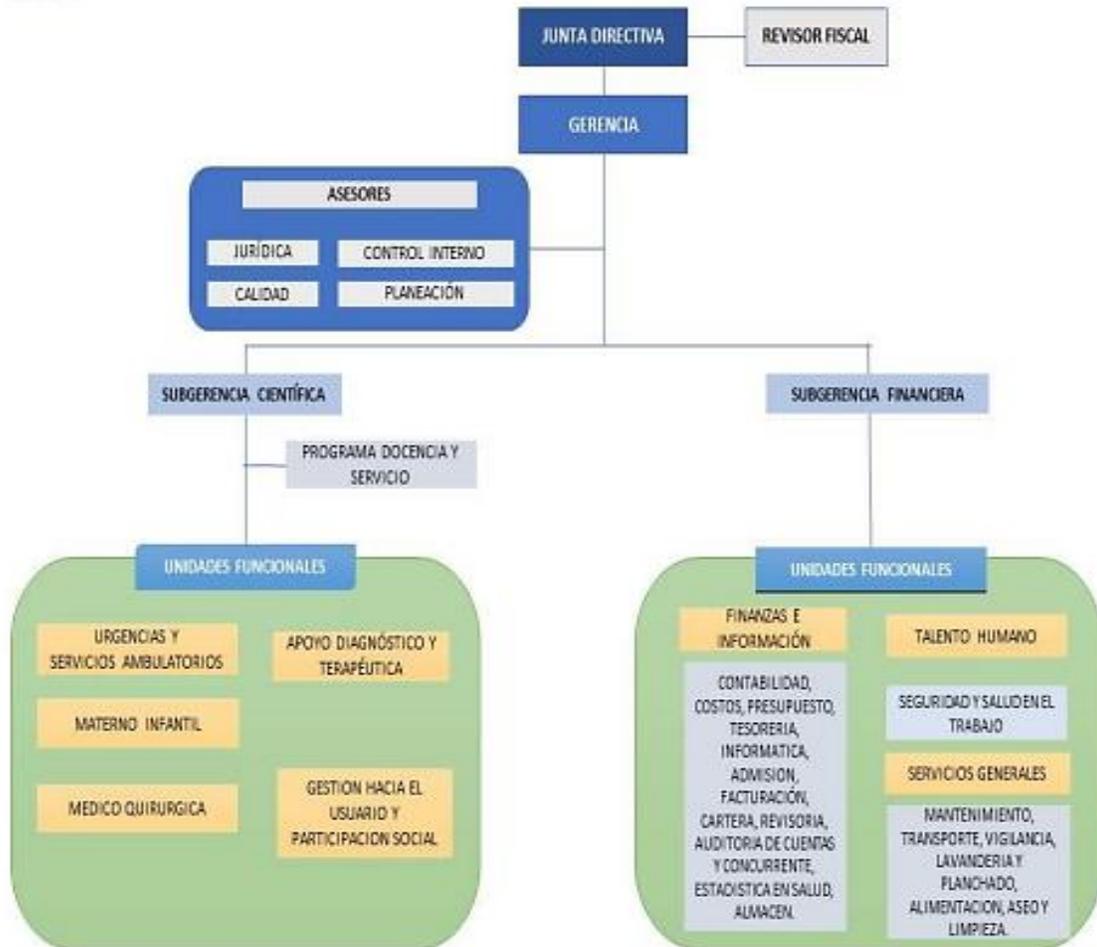
E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	9 / 43

3 GENERALIDADES:

3.1 PLATAFORMA ESTRATEGICA INSTITUCIONAL

3.1.1 ORGANIGRAMA



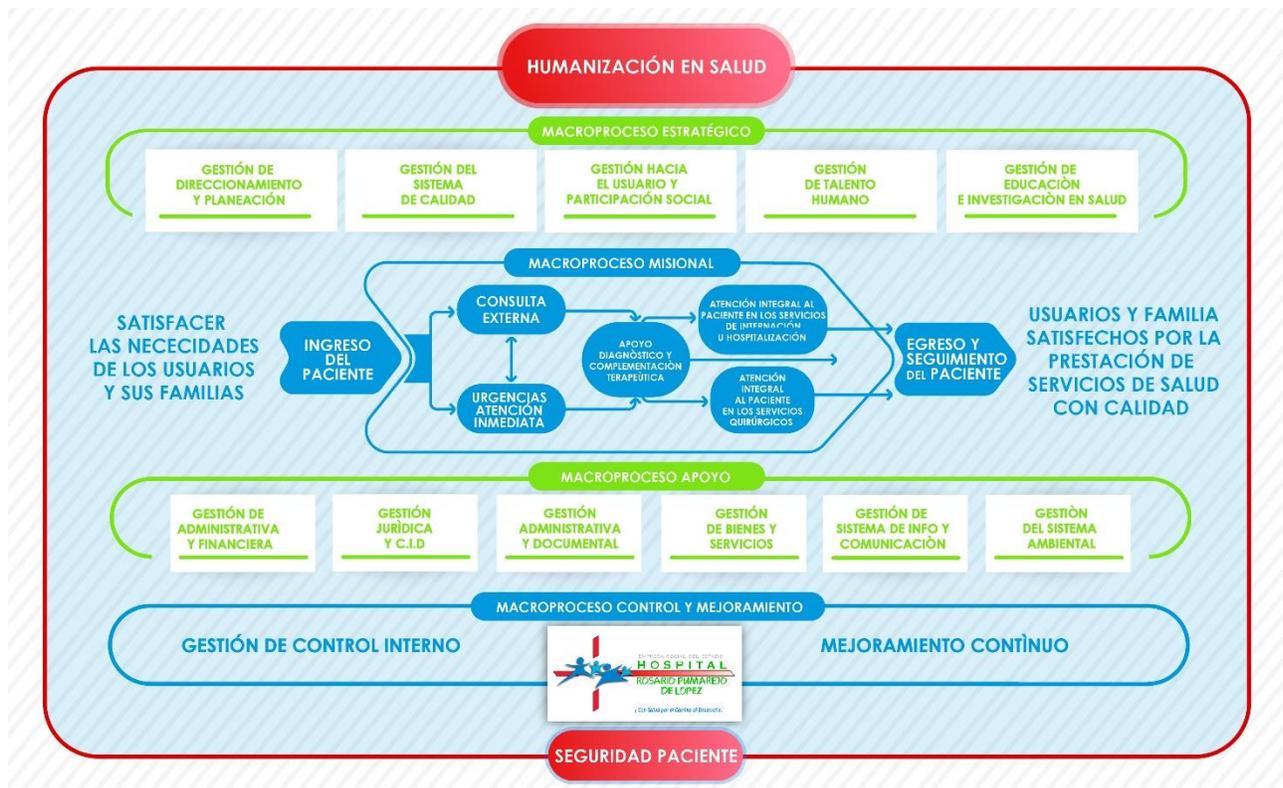
¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

3.1.2 MAPA DE PROCESOS



3.2 DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de esta política es contribuir al desarrollo del talento humano en el sector público, por lo tanto, estas políticas son una herramienta significativa al momento de determinar el cumplimiento de las metas institucionales, en especial, el mejoramiento del desempeño institucional. Cabe señalar que, a la hora de establecer un punto de partida de la planeación estratégica del talento humano, es importante tener claro el contexto de las políticas laborales del sector público.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	11 / 43

4 CONTEXTO ESTRATÉGICO:

4.1 MISION

“Somos una Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de mediana y alta complejidad en el Departamento del Cesar y su área de influencia, incluyente y participativa para satisfacción de las necesidades del usuario y su familia, comprometida con la seguridad paciente, humanización, protección del medio ambiente y la formación del capital humano fundamentado en la relación docencia servicio”.

4.2 VISION.

“Ser en el 2025 un Hospital reconocido en el Cesar y área de influencia por crecer en servicios integrales de mediana y alta complejidad enfocados en el mejoramiento continuo de los servicios de Salud con Calidad, promoviendo seguridad paciente, humanización y reducción de la huella ecológica; fortaleciendo avances académicos y científicos”.

4.3 VALORES INSTITUCIONALES Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.

4.4 PRINCIPIOS CORPORATIVOS:

- Humanización: Trato con calidez y dignidad.
- Pertinencia: Atención científica con el mínimo de riesgo de acuerdo a la necesidad
- Oportunidad: Garantizar los servicios requeridos sin retrasos
- Integralidad: Cobertura de las necesidades de salud y satisfacción del usuario
- Trabajo en equipo: Cooperación y armonía para el logro de objetivos

4.5 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Prestar servicios asistenciales individuales y colectivos con calidad.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	12 / 43

- Lograr posicionamiento en la región con un amplio portafolio de servicios que garanticen integralidad en la atención.
- Garantizar el flujo de recursos para mantener su sostenibilidad financiera y social.

4.6 OBJETIVOS GENERALES:

- Prestar servicios de Salud con Calidad.
- Lograr posicionamiento regional, reflejado en productividad, rentabilidad social y económica
- Alcanzar la Auto sostenibilidad financiera, apoyados en la autonomía como Empresa Social del Estado
- Brindar campos de investigación, adiestramiento y formación a estudiantes de pregrado y postgrado en las áreas afines a la E.S.E.

4.7 OBJETIVO SOCIAL:

Prestar Servicios de atención en Salud de Mediana Complejidad en concordancia con su capacidad tecnológica-científica. Incluyendo la investigación, adiestramiento y formación como Centro Docente- Asistencial

5 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO PARA LA GESTIÓN ÉTICA.

El Hospital desarrollará el Sistema de Gestión por competencias del personal de planta según las funciones del cargo y por procesos delegando en los operadores externos responsables de proveer el talento humano dispuesto para el cumplimiento de la Misión, realizando conjuntamente actividades concernientes a la salud ocupacional, bienestar social, fomento de la motivación, capacitación permanente y la compensación oportuna como requisitos para el logro del mejoramiento del ambiente laboral elevando significativamente la productividad Institucional.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	13 / 43

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, hará las respectivas recomendaciones para el cumplimiento de la Política de talento humano para la gestión ética armonizada con el cumplimiento de las Políticas del **MIPG** siguientes: Política de Integridad, Política Servicio al ciudadano. Política de Gestión estratégica de talento humano, Política de Seguimiento y evaluación de desempeño institucional y Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

5.1 OBJETIVO DEL PLAN

Continuar fortaleciendo las estrategias que permitan avanzar en los niveles de madurez de la GETH; que permitan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano, a través de planes y programas, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios de la institución generando confianza de los ciudadanos.

5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación a través de actividades tales como: recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias.
- Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
- Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.
- Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
- Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre política de servicio al ciudadano.
- Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores que se van de la entidad, e implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	14 / 43

- Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.
- Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.
- Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel técnico, que se encuentren en vacancia definitiva.
- Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.
- Promover dentro de la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016.
- Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asistencial, que se encuentren en vacancia definitiva.
- Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.
- Cualificar la estrategia de participación ciudadana de la entidad mediante la capacitación de sus servidores públicos en temas de participación ciudadana.
- Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
- Monitorear la actualización del SIGEP por parte de los servidores públicos y contratistas.

5.3 IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Gestión Estratégica del Talento Humano tiene como objetivo mejorar el desarrollo del talento humano, por lo tanto, son una herramienta significativa al momento de determinar el cumplimiento de las metas institucionales, en especial, el mejoramiento del desempeño de la ESE. Cabe señalar que, a la hora de establecer un punto de partida de la planeación estratégica del talento humano, es importante tener claro:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	15 / 43

- La caracterización de los empleados públicos, herramientas tecnológicas que permitan visualizar dicha caracterización y la coordinación de los recursos financieros que respalden el desarrollo de la planeación, entre otros, se convierten en elementos indispensables y son el corazón de la metodología de planeación.

Para esta formulación del Plan Estratégico del Talento Humano se ha tenido la Plataforma estratégica institucional: visión, valores y objetivos, así como los diferentes autodiagnósticos de la Unidad Funcional de Talento Humano en cumplimiento de las diferentes políticas del MIPG.

El Plan Estratégico de Talento Humano se basa en algunos de los principios básicos del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), los cuales se convierten en elementos fundamentales. Dichos principios son:

- Orientación a resultados,
- Articulación interinstitucional,
- Excelencia y calidad,
- Toma de decisiones basada en evidencia,
- Aprendizaje e innovación,
- Enaltecimiento del servidor público,
- Compromiso,
- Acompañamiento gradual,
- Estandarización, y
- Mejoramiento continuo.

Todos estos principios enfocados en el mejoramiento de la gestión del talento humano son la base para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano.

Se busca con la gestión Estratégica de Talento Humano; la integración y articulación de su planificación y que se contribuya al logro de los objetivos de las áreas de talento humano y a los objetivos misionales, de modo que se reduzcan las brechas identificadas en los diagnósticos avanzando hacia un nivel de consolidación mayor.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

6 INFORMACIÓN Y CONTEXTO REQUERIDO PARA LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO.

La política de gestión estratégica del talento humano (GETH) se fundamenta en los pilares del empleo público, que son:

El mérito: es el criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, las competencias: son el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, el desarrollo y el crecimiento: elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, la productividad: es la orientación permanente hacia el resultado, la gestión del cambio: es la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, la integridad: se refiere a los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y el diálogo y la concertación: es la condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Principales bases normativas de la Gestión Estratégica de Talento Humano

DOCUMENTO OFICIAL

Tabla 1: principales bases normativas de la gestión del talento humano

LEYES	DECRETOS
Ley 909 de 2004	Decreto Ley 1567 de 1998
Ley 1960 de 2019	Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005
Ley 1587 de 2017	Decreto 1083 de 2015
Ley 1083 de 2006	Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018

Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2019.

Además de la recopilación de bases normativas y elementos para la planeación de la gestión estratégica del talento humano, resulta importante realizar un diagnóstico inicial del

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	17 / 43

capital humano de la ESE, ya que permite encaminar el propósito de la planeación estratégica.

La caracterización de los servidores que podamos visualizar datos personales: como el género, rango de edad, formación académica, experiencia laboral, lugar de nacimiento, estado civil, conformación de su núcleo familiar, expectativas, asignación salarial, condiciones de salud, entre otros, permitirán orientar a la entidad hacia la alineación y ejecución de acciones en materia de talento humano con el desarrollo del capital humano.

6.1 INGRESO:

Comprende los procesos de vinculación e inducción.

En el desarrollo de su gestión el grupo de talento humano realizará diferentes actividades orientadas a:

- ❖ Encaminar e integrar al nuevo servidor público hacia la cultura organizacional de la ESE, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.
- ❖ Ampliar los conocimientos de los funcionarios en temas de seguridad del paciente, los procesos y procedimientos de la institución y los programas que lidera la institución Contribuir a la práctica constante de los valores y principios, humanización del servicio, trabajo en equipo, políticas de ahorro, etc
- ❖ Mejorar el clima laboral.
- ❖ Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- ❖ Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los servidores públicos y colaboradores.
- ❖ Preparar a los empleados para cambios estructurales, tras la inminente salida de la empresa (jubilación, retiro forzoso, etc.) se debe propiciar la elaboración de un

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	18 / 43

6.2 DESARROLLO:

En el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, Teletrabajo, entre otras. Incluye el fortalecimiento de la consolidación de indicadores de rotación de personal, (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, entre otros, así como conocimiento de las expectativas de movilidad de los funcionarios.

6.2.1 Plan Anual de Vacantes (PAV)

El Plan Anual de Vacante (PAV) es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles, además, facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Al igual que el PAV, la Ley 909 de 2004 establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con estas dos herramientas, y con base en la información actualizada en el SIGEP, la entidad podrá planear la administración de su capital humano en el corto, mediano y largo plazo. Cabe señalar que en el **PAV** encontraremos las vacantes de carrera administrativa se encuentran disponibles para ser ofertadas en las convocatorias y en el **PPRH** estará el cálculo de los empleos necesarios que requiere la entidad para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, así como, la estimación de sus costos.

6.2.2 VINCULACIÓN

Luego de definido el Plan de Vacantes, procede la vinculación, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	19 / 43

6.2.3 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

6.2.4 EVALUACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA:

Adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación

6.2.5 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

La evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir, que es una herramienta de gestión, que sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

6.2.6 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

6.2.6.1 *Diagnóstico de la necesidad de aprendizaje*

El Plan Nacional de Formación y Capacitación está formulado para que su vigencia vaya hasta el 2030, por ello, cabe mencionar dentro del presente instrumento que los ejes temáticos de dicho plan son:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	20 / 43

- gestión del conocimiento y la innovación,
- creación de valor público,
- transformación digital y probidad y, finalmente,
- ética de lo público.

6.2.7 PLAN DE INCENTIVOS, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidad se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes y el compromiso de los funcionarios, el fortalecimiento del trabajo en equipo, al igual que el mejoramiento del clima laboral y calidad de vida laboral, promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y mejorar las condiciones de trabajo, salud de los trabajadores.

6.2.8 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS:

Todo empleado público incurre en su desarrollo laboral en diferentes circunstancias que son señaladas como situaciones administrativas: Las licencias, los permisos, las comisiones, el encargo, las vacaciones, el descanso compensado, permiso para dictar clase, permiso académico compensado, licencia no remunerada para estudiar, comisiones de estudio de medio tiempo, encargo interinstitucional, entre otros.

6.2.9 NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL:

La nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones, se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo teniendo en cuenta el régimen salarial aplicado, es así como existe la nómina mensual de sueldos y la nómina de prestaciones (prima de servicio, prima de navidad, cesantías, etc.). Es una herramienta que sirve para mantener un registro con los gastos y rendimientos que

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	21 / 43

genera cada trabajador y, a la vez para que el empleado tenga conocimiento de sus ingresos por la labor prestada

6.3 RETIRO

Situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos

La identificación de todas las herramientas de las que dispone el área de talento humano para desarrollar las acciones previstas en la planeación de las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público permite una adecuada gestión del talento humano.

Las herramientas de recolección de información para la toma de decisiones sobre la gestión estratégica del talento humano aplicadas por la entidad son:

- ❖ El sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP), en sus dos versiones.
- ❖ El formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG).
- ❖ La matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH).
- ❖ El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano).
- ❖ El diagnóstico de necesidades de aprendizaje.
- ❖ La medición del clima laboral y cultura organizacional.
- ❖ Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo.
- ❖ El reporte del Plan Anual de Vacantes (PAV). † La encuesta sobre el ambiente y desarrollo institucional (EDI).
- ❖ Encuesta de desarrollo e innovación tecnológica (EDIT).

Estas herramientas de análisis permiten la toma de decisiones con relación a la gestión estratégica del talento humano.

En este componente debe fortalecerse el desarrollo de estrategias que permitan contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro, la consolidación de información de entrevistas de retiro de tal manera que se generen insumos para el plan de previsión del talento humano. Finalmente diseñar mecanismos que permitan reconocer la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan, así como brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	22 / 43

se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida

7 SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)

Información de carácter institucional relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.

El SIGEP brinda la posibilidad de tener sistematizada la información de la hoja de vida de los servidores públicos y contratistas con los factores básicos que son requeridos para poder tener una planeación que maximice su éxito. Es importante señalar que la información que reposa en el sistema es de total responsabilidad de cada entidad, como lo señala el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015.

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López adelanta las siguientes actividades:

- ❖ Se debe registrar en el SIGEP a cada servidor público y contratista, antes de su vinculación con la entidad o antes de la firma del contrato.
- ❖ Mantener actualizada la información del servidor público o contratista e incorporar cada situación administrativa que se genera o la modificación del contrato, según sea el caso.
- ❖ Desvincular del sistema al servidor público al momento de finalizar la vinculación o de liquidar el contrato.
- ❖ Mantener actualizada la información de la planta de personal.
- ❖ Revisar que la información que se ve reflejada en el portal del SIGEP esté debidamente actualizada.

En respuesta al cumplimiento normativo que señala la Constitución Política de Colombia, la Ley 190 de 1995, el título 17 del Decreto 1083 de 2015 y el Decreto ley 2106 de 2019, y además, el SIGEP es la fuente primaria a la que podrá acceder para tener información confiable sobre el talento humano, además, para alimentar el proceso de planeación estratégica.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	23 / 43

8 FORMULARIO ÚNICO DE REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN (FURAG)

El modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) cuenta con el formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), a través del cual se captura, monitorea y evalúa la gestión, el desempeño institucional y los avances en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.

El FURAG recopila información relevante para la toma de decisiones respecto de la estandarización y optimización de la gestión del empleo público y del talento humano, dicho de otro modo, recopila información sobre la gestión que ha adelantado la entidad.

9 MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (MGETH)

La matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH) identifica el estado actual de la gestión de la ESE; en lo relacionado con el talento humano en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), esto con el objetivo de establecer una línea de base para verificar la efectividad de la implementación de acciones de mejoramiento.

Permite a la entidad avanzar en los niveles de madurez de la GETH, pues se relaciona con el diagnóstico hecho previamente para que el jefe de talento humano determine la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir según el nivel de madurez donde se ubique.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	24 / 43

10 PLAN DE ACCIÓN

Tabla 2. Formato para la elaboración del Plan de Acción - gestión estratégica del talento humano (GETH)



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)				

Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

11 CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La medición del clima laboral permite determinar el medio ambiente humano, es decir, el entorno laboral en el que viven los empleados públicos, pues afecta directamente su desempeño laboral y la gestión estratégica del talento humano.

11.1 POLÍTICAS

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	25 / 43

12 GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

12.1 INTEGRIDAD.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de la articulación de los planes; la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López debe desarrollar las siguientes etapas:

12.1.1 Disposición de la información:

Se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

12.1.2 Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:

En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. El cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

13 ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL APLICADA EN EL PERIODO DE SEPTIEMBRE A OCTUBRE.

VARIABLE	ITEM	DESACUERDO - D	TOTAL DESACUERDO - TD	SUMA DE %	ESTADO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	4.- La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	27,00%	5,40%	32,40%	RIESGO
	5.- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	11.- Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
	14.- La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
COMUNICACIÓN E INTEGRACION	27.- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	24,30%	2,70%	27,00%	RIESGO
	28.- Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
MEDIO AMBIENTE FISICO	45.- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	24,30%	5,40%	29,70%	RIESGO

De acuerdo con lo anterior, los aspectos a través de los cuales puede fortalecer el clima laboral de la Entidad, son los siguientes:

- Promover la participación en la proyección de los Planes de acción de la entidad.
- Fortalecer el proceso de capacitación de la E.S.E HRPL,

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

- Fortalecer la comunicación asertiva
- Promover espacios para la integración de los servidores públicos y los que están vinculados a través de Asociaciones.
- Fortalecer la actividad de los comités internos de la E.S.E HRPL
- Reforzar los controles y verificaciones de los ambientes de trabajo en las diferentes áreas.
- Realizar charlas sobre la prevención de malos hábitos posturales y corrección de las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo.



MEDICIÓN

DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2022-01-21 19:56:07

Entidad: HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ
Departamento: Cesar
Municipio: Valledupar

#	Política	Recomendaciones
---	----------	-----------------

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	28 / 43

1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	29 / 43

8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores de la entidad.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Modificar el manual de funciones de la entidad para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de los jóvenes a la administración pública.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	30 / 43

15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular jóvenes entre los 18 y 28 años en el nivel profesional, de acuerdo con la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar procesos de inducción a los gerentes públicos que contemple al menos dos de los siguientes canales: de manera virtual, presencial con la ESAP o en forma directa con la entidad.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
1	Integridad	Definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción), por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	31 / 43

2	Integridad	Identificar los procesos susceptibles de posibles actos de corrupción, por parte de los líderes de los programas, proyectos, o procesos y sus equipos de trabajo. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Integridad	Verificar el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
4	Integridad	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Integridad	Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes..
6	Integridad	Incluir en la política de administración del riesgo, lineamientos para el manejo de los riesgos de corrupción y fraude a que está expuesta la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Integridad	Incluir en la política de riesgos, contemple la metodología para la identificación y control de riesgos de corrupción y fraude. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Integridad	Identificar los riesgos de fraude y corrupción con base en el análisis de las diferentes formas que puedan presentarse en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	32 / 43

9	Integridad	Analizar factores como presiones internas o externas que puedan derivar en actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
10	Integridad	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
11	Integridad	Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
12	Integridad	Evaluar y generar alertas oportunas sobre cambios que afectan la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude, por parte del jefe de control interno de la entidad o quien hace sus veces, en el marco de sus roles y en desarrollo de su plan anual de auditorías.
13	Integridad	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
14	Integridad	Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
15	Integridad	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	33 / 43

16	Integridad	Designar un líder, área o grupo responsable de la formulación, implementación y seguimiento de gestión de la política de integridad que incluya la gestión preventiva de conflictos de interés a través del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.
17	Integridad	Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.
18	Integridad	Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
19	Integridad	Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad..
20	Integridad	Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
21	Integridad	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
22	Integridad	Implementar mecanismos para facilitar al ciudadano el reporte de posibles conflictos de interés respecto a las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias (PQRSD) de la entidad.

¡Creciendo para todos con calidad !

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	34 / 43

14 DESARROLLO AUTODIAGNOSTICO MATRIZ GETH

 modelo integrado de planeación y gestión						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO						
ENTIDAD			PUNTAJE FINAL			
			81,4			
Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	
1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0-20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	Al día	80
			21-40	Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad		
			41-60	Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad		
			61-80	Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad		
			81-100	Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano		
			0-20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad		

Para la vigencia 2020; la entidad obtuvo un puntaje de 75,4; conforme a lo señalado en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano; y para la vigencia 2021 se sitúa en un nivel de consolidación de 81.4, lo que muestra un avance en esta dimensión.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



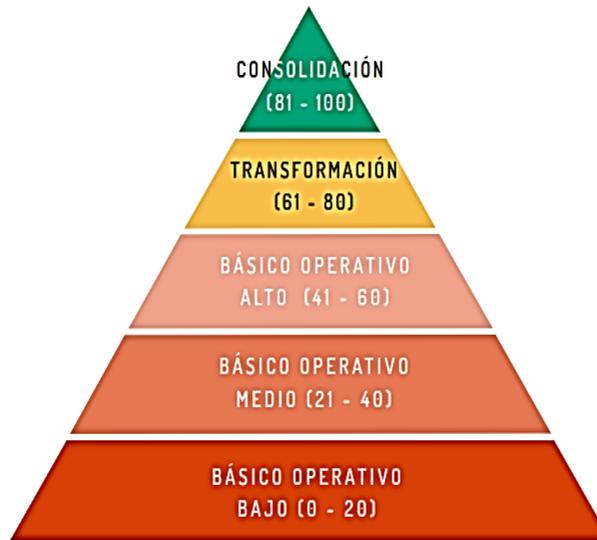
NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	35 / 43

Ilustración 4. Nivel de madurez de la GETH



Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

De acuerdo al autodiagnóstico comparado con el nivel de madurez la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; esta en un nivel de consolidación; lo que es la base para el punto de partida de nuestro plan de acción del área estratégica de Talento Humano; las diferentes variables que componen la matriz se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la GETH, el ciclo PHVA y el ciclo de vida del servidor público, con que abarcar integral y sistemáticamente los temas relacionados con el talento humano.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla de rutas de creación de valor:

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo al talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

14.1 PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2022:

Como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Realizar la Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Febrero 2022-diciembre 2022	Evaluación de clima laboral realizado con análisis
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:	Realizar acciones que impacten en los siguientes temas Equilibrio de vida, salario emocional, innovación con pasión, liderazgo, bienestar del talento y valores	Febrero 2022-diciembre 2022	(Acciones de clima laboral desarrolladas/Acciones de clima laboral programadas) *100
Elaborar el plan de institucional de capacitación (Formulación del Programa Institucional de Aprendizaje), teniendo en cuenta los lineamientos de la Guia de GETH.	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los items de calificación baja.	Enero 2022-diciembre 2022	Plan de capacitaciones elaborado y desarrollado

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2021

Del resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2021 en la ESE, se identifica un plan de acción con las 3 variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	38 / 43

14.2 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN:

El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

Las herramientas a desarrollar para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano anualmente por medio de la cual se evidencia el puntaje o obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión de cada uno de los componentes entre los cual está en el de talento humano y se evalúa el nivel de madurez y se emiten unas recomendaciones por parte de la función pública para desarrollar por parte de la ESE.
- Indicadores del Proceso De Talento Humano. Este instrumento permitirá el seguimiento del plan de acción de la matriz y de cada uno de los planes de talento humano.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	39 / 43

15 PLAN DE ACCIÓN 2022 DE TALENTO HUMANO

El Plan de Acción de Talento Humano está basado en las recomendaciones del FURAG vigencia 2021 y los resultados de la encuesta del clima organizacional; y las diferentes estrategias planteadas en los planes que se articulan los cuales tienen sus actividades que hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano. Estos Planes son los establecidos por el Decreto 612 del 2018:

- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Capacitación Institucional
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Previsión
- Plan de Vacantes
- Plan de Bienestar y estímulos

15.1 IMPLEMENTAR EL PLAN DE ACCIÓN:

Esta etapa consiste en la implementación del plan de acción para obtener un impacto en la GETH. El propósito será entonces adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento en armonía con la integridad en todo el ciclo del servidor público en la entidad.

15.2 CONFORMAR EL GRUPO DE GESTORES DE INTEGRIDAD:

Los Gestores de Ética, como los dinamizadores del proceso de gestión ética con la importante misión de liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en la practicas cotidianas de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López, para el desarrollo de esta misión los Gestores de Integridad contarán con el apoyo de la Unidad Funcional de Talento Humano o quien haga sus veces.

15.3 RESPONSABILIDADES DE LOS GESTORES DE ÉTICA/ DE INTEGRIDAD

Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión ética en la respectiva entidad.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	40 / 43

- Identificar promotores de prácticas éticas en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la entidad.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en la E.S.E.

Los Gestores de Integridad son servidores públicos con actitud de servicio, cuentan con el reconocimiento de sus compañeros como personas responsables, con un alto compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional, tienen capacidades de liderazgo, comunicativas y organizativas, les interesa el tema de la ética y la integridad, gozan de buenas relaciones interpersonales y tienen la disposición para capacitarse y fortalecer sus habilidades y competencias. Es de resaltar el compromiso y sentido de pertenencia de los Servidores Públicos que de manera voluntaria aceptan esta gran responsabilidad y ponen su empeño en la construcción de ésta cultura de integridad que a la vez permite el enaltecimiento del servicio público. Dicho esto, y sumado a la importancia que representan los Gestores de Integridad en el fortalecimiento de la cultura ética y de integridad de la E.S.E y a los nuevos retos que demandan la implementación de la Política de Integridad y el Código de Integridad, que hacen parte del MIPG-v2. De acuerdo al MIPG-v2, la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos:

Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del área de talento humano.

Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	41 / 43

eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento Con base en estos requisitos, y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores, la entidad formulará y desarrollara un Plan de Gestión de la Integridad.

El plan de gestión de la integridad, permite la articulación con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el MIPG-v2.

¡Creciendo para todos con calidad !

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	42 / 43

16 HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Se considera seguir utilizando las herramientas de socialización y apropiación estipuladas en la Caja de Herramientas (Función Pública), ya que funciona como un recetario, todas las herramientas son adaptables a la realidad. Aplicando los tres principios para el cambio:

1. RECORDAR
2. VISIBILIZAR
3. AUTOCOMPROMETER

16.1 RUTAS DE INTEGRIDAD – SERVIDORES PÚBLICOS

La Secretaria de la Transparencia de la Presidencia de la Republica desarrolló una herramienta pedagógica llamada “Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público” descritas como: “Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.

Su objetivo es ofrecer, a los caminantes de la Ruta, una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz47”

De esta forma, se pretende generar espacios de reflexión individual y colectiva sobre las situaciones cotidianas de una entidad y reflexionar sobre el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de poner sobre la mesa elementos de posible conflicto, analizar las diferentes opciones de actuación e interiorizar conductas acordes con los principios del servicio público. Esta herramienta se podrá consultar en internet.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.



NIT: 892399994-5

PLAN ESTRATEGICO DIMENSION DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	43 / 43

Todas estas herramientas van a facilitar el proceso de implementación del Código de Integridad y se consolida como punto de partida para continuar con el proceso de fortalecimiento del código de integridad de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

Los ajustes que se hagan al Código para su apropiación deberán ser aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (aprobación registrada en acta)

- No es necesario expedir un acto administrativo u otra figura formal para la adopción.

17 ANEXOS

- AUTODIAGNÓSTICO MATRIZ GETH AÑO 2021 COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO
- RECOMENDACIONES FURAG 2020- ACTA QUE REPOSA EN PLANEACIÓN.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451

E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyectó: Unidad Funcional de Talento Humano.