

# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

HOSPITAL De La Vega

2023



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-02

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

### CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	3
MARCO LEGAL .....	3
MARCO CONCEPTUAL.....	4
ALCANCE.....	4
OBJETIVO GENERAL .....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN .....	5
PRINCIPIOS Y VALORES.....	6
RESPONSABLES.....	6
INFORMACIÓN Y LÍNEA BASE.....	6
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	8
1. PLAN DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	8
2. PLAN DE CAPACITACIÓN .....	9
3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	10
EVALUACIÓN DEL PLAN .....	10
CONTROL DE CAMBIOS .....	11

E.S.E  
HOSPITAL De La Vega



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-02

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

### INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital de La Vega fue creada mediante Ordenanza número 219 de 2014 “Por la cual se crea la Empresa Social del Estado “Hospital de la Vega” del Departamento de Cundinamarca y se dictan otras disposiciones”. La Empresa, tiene su Jurisdicción en los municipios de La Vega y Nocaima con un nivel de complejidad prestando sus servicios de primer nivel y algunos de Segundo Nivel que previamente autoriza el Ministerio, en los municipios de su Jurisdicción y los de su área de influencia de conformidad con el diseño de la Red Departamental, dispuesta por la Secretaria de Salud de Cundinamarca.

La planeación estratégica de Talento Humano parte del proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, estructurado en el marco estratégico de la ESE a partir de la misión, visión, objetivos y políticas de desempeño institucional, con el propósito de definir las líneas de acción, estrategias y proyectos que fortalecerán el talento humano en todos los ciclos de desarrollo del servidor público en busca de promover el desarrollo y el progreso institucional logrando una cultura con sentido de pertenencia, amor por lo que se hace en la prestación de servicios con estándares de calidad y trato humanizado en beneficio de los pacientes y la comunidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023 de la ESE Hospital de la Vega se constituye en el marco de acción para orientar las prácticas de la Gestión del Talento Humano en cada una de las fases del ciclo: ingreso, permanencia y retiro, integrando estratégicamente los componentes de desarrollo del servidor público mediante las categorías y actividades definidas que permiten medir el avance institucional a través del cumplimiento de los objetivos institucionales.

### GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual debe tener una apropiada articulación con el Direccionamiento Estratégico de la ESE, es decir de la Misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos. Las acciones a desarrollar por medio del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital de la Vega Y Puesto de Salud de Nocaima se estructuran en cinco procesos:

- Selección y reclutamiento del personal (perfiles de cargo, manual de funciones)
- Ingreso (vinculación e inducción)
- Permanencia (Bienestar y reconocimiento del buen desempeño)
- Gestión del talento humano (capacitación y evaluación del desempeño)
- Retiro (Situaciones que generan desvinculación)

### MARCO LEGAL

La normatividad legal aplicada a la gestión de talento humano en la ESE Hospital de la Vega se desarrolla a partir del siguiente marco legal:

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Constitución política de Colombia de 1991	Derechos, principios y deberes constitucionales de los trabajadores y servidores públicos.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-02
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 734 de 2002	Código General Disciplinario
Ley 909 de 2004	Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2539 de 2005	Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 del 2006	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.
Ley 1164 de 2007	Disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.
Ley 1221 de 16 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Decreto 2923 de 2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	Creación del Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Definición de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

### MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como guía la planeación estratégica con el fin de que los objetivos de los funcionarios estén aliados con los objetivos institucionales gestionando acciones que faciliten los programas para el desarrollo humano de los funcionarios, estructurando las etapas de los colaboradores en la institución ingreso, permanencia y retiro.

### ALCANCE

El desarrollo del plan estratégico de talento humano inicia con la identificación de las necesidades de cada uno de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Bienestar, Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, Provisión del Talento Humano y Plan de Vacantes.

Dichos componentes se desarrollan a través de las acciones establecidas para cada plan, teniendo en cuenta los ciclos de desarrollo de servidores y contratistas de la ESE Hospital de La Vega y Puesto





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-02
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

de Salud Nocaima –ingreso, desarrollo y retiro, y culmina con la evaluación de los avances que se obtienen de forma anual.

En cada anualidad se debe evaluar la gestión estratégica del talento humano con el fin de promover acciones de mejora continua en un tiempo definido y que permita contar con la trazabilidad del proceso del área.

### OBJETIVO GENERAL

Promover los componentes de la gestión del talento humano de la ESE Hospital de la Vega y puesto de salud de Nocaima, articulada con el direccionamiento estratégico definido en el Modelo de Planeación y Gestión MIPG, mediante acciones de mejoramiento continuo de los servidores y colaboradores propiciando sus condiciones de motivación y bienestar.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar de forma eficaz y eficiente el talento humano de la institución en consecución de los objetivos organizacionales.
- Fortalecer las habilidades y competencias del talento humano mediante estrategias de capacitación, inducción, re inducción, de acuerdo a las necesidades identificadas a fin de garantizar la atención en salud segura y de calidad.
- Propiciar las condiciones de calidad de vida de los servidores públicos de la ESE a fin de lograr un talento humano motivado, que logre alinear sus objetivos personales con las metas institucionales mediante el desarrollo de espacios de esparcimiento, bienestar e incentivos de acuerdo a sus necesidades.
- Garantizar estrategias de seguridad y salud en el trabajo bajo el enfoque de prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable.
- Verificar y evaluar el desempeño del talento humano, garantizando a prestación de servicios de salud seguros y humanizados a los pacientes y sus familias.
- Promover el cambio cultural mediante el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la gestión y relaciones de servicio basadas en la integridad, legalidad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Identificar las brechas y oportunidades de mejora que se generan en cada proceso de la Gestión estratégica del Talento Humano.

### MISIÓN

Somos el Hospital de la Vega, una Empresa Social del Estado que presta servicios de atención primaria en salud basados en el enfoque de riesgo con un equipo de trabajo calificado, comprometido y con sentido humano.

### VISIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital de la Vega, será una institución que se caracterizará por brindar una atención integral altamente humanizada de nuestros servicios de salud, garantizando oportunidad, calidad y pertinencia con mayor cobertura directa en los hogares del municipio a través de actividades extramurales de promoción y detección, enfatizando en la idoneidad de nuestro equipo humano, el mejoramiento de la infraestructura, la optimización de herramientas tecnológicas y acciones de responsabilidad social, ambiental y de sostenibilidad financiera.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-02
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

La Empresa Social del Estado Hospital de la Vega a través del compromiso de la gerencia y sus colaboradores, será reconocida como una institución de mediana complejidad líder en la prestación de servicios de salud en la región del Gualiva.

### PRINCIPIOS Y VALORES

**Humanización:** Ha de entenderse como un imperativo ético de la atención integral en salud por medio del cual los actores que intervienen en la atención están en la obligación de garantizar la accesibilidad, oportunidad, pertinencia, seguridad y continuidad al usuario respetando su condición y dignidad humana reconociendo su contexto sociocultural, así como la diversidad poblacional y territorial que se expresa en la particularidad de su desarrollo.

**Respeto:** Ha de entenderse que existe un reconocimiento, una valoración y un trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

**Compromiso:** Ha de entenderse que existe total consciencia de la importancia del rol al servicio público y que existe disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se interactúa en las labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Honestidad:** Ha de entenderse como aquel valor que consiste en que se actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

**Ética:** Está asociado el compromiso, reconocimiento y respeto hacia las personas o instituciones que lo merecen, ha de entenderse por ese trabajo altruista que deja de lado ambiciones personales por la intención de aplicar los principios institucionales, que no cede al soborno y no se presta a engaños a cambio de dinero, poder, favores personales o privilegios, y sin necesidad de ser supervisados.

**Por el valor de la Disciplina:** Ha de entenderse por aquella conducta propia y en profunda convicción de valerse a sí mismo en una conducta acorde a los principios y valores de la Gerente.

**Justicia:** Ha de entenderse como el sentimiento y actitud humana que se fundamentan en los principios y normas de la ética, la moral y la ley. Al convertirse en un valor es aquel sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y hace acatar y atender, debidamente, todos los derechos de los demás. Tiene como fin supremo lograr el respeto de los derechos colectivos e individuales.

**Diligencia:** Ha de entenderse como el cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar la gestión y la misión del Hospital.

### RESPONSABLES

La ejecución del plan estratégico del Talento humano está en cabeza del líder del área de Talento Humano bajo la dirección de la Gerencia, el Gestor administrativo y Científico, también deben contribuir en el despliegue del plan los líderes de área, en pro de contar un talento alineado con los objetivos institucionales.

### INFORMACIÓN Y LÍNEA BASE

Para planeación estratégica se debe contar con la información de la estructura organizacional e iniciar con el diagnóstico de los componentes en los diferentes ciclos del servidor y contratista

E-mail: [gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co](mailto:gerencia@eselavega-cundinamarca.gov.co) Web: <http://eselavega-cundinamarca.gov.co/>  
Teléfono: 3182825852-3163118097 Transversal 3 No 10 – 50 Barrio Las palmas



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-02
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

dentro de la institución, para este proceso y como está definido en la normatividad de adopta la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

### Estructura organizacional

PLANTA ESE HOSPITAL DE LA VEGA						
Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	ACTIVOS	VACANTES	FORMA DE VINCULACIÓN
<b>EMPLEADOS PUBLICOS</b>						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>						
1	Gerente Empresa Social del Estado	85	10	1	0	LNR
<b>NIVEL ASESOR</b>						
0						
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>						
0						
<b>NIVEL TECNICO</b>						
0						
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>						
0						
<b>NIVEL OPERATIVO</b>						
0						
<b>TRABAJADORES OFICIALES</b>						
0						
<b>TOTAL CARGOS PLANTA</b>				<b>1</b>		

La estructura organizacional está contenida en el artículo 9 de la ordenanza que hace referencia a una estructura básica que corresponde a tres áreas: Dirección, Atención al usuario y Logística. La ESE Hospital De La Vega cuenta con un único cargo en la planta de personal de carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente, Código 085 Grado 10.

Respecto a la distribución de los empleos el cargo de Gerente corresponde al nivel directivo, en cuanto a los demás niveles: asesor, profesional, técnico, asistencial y operativo no existen cargos en la planta.

La entidad no cuenta con empleados oficiales y dentro de la categoría de empleados públicos se cuenta con un único cargo carácter Libre nombramiento y remoción de denominación Gerente.

Los servicios técnicos y profesionales del área asistencial y administrativos se proveen mediante contratistas, en promedio distribuidos así:

<b>CONTRATISTAS E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA</b>	
PERSONAL ASISTENCIAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO
150	50



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-02

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

### ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Las estrategias de gestión se despliegan a través de los planes del área de Talento Humano, mediante estos se definen los objetivos, mecanismos y actividades encaminadas a fortalecer el talento humano.

#### 1. PLAN DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

##### Plan Anual de Vacantes

La implementación del Plan Anual de Vacantes en la ESE Hospital de la Vega tiene como propósito garantizar el cumplimiento a lo ordenado en la Ley 909 de 2004, que en sus artículos 14, 15, 16 y 17, establece que las entidades de que trata el artículo 3 de la mencionada Ley deben elaborar dicho plan.

Teniendo en cuenta la estructura de la ESE Hospital de la Vega, la característica que prevalece para la provisión de vacantes del cargo de libre nombramiento y remoción que corresponde al cargo de Gerencia, se determinará por Meritocracia de acuerdo a las directrices de la Gobernación de Cundinamarca.

**OBJETIVO:** Diseñar estrategias de planeación que permitan identificar y garantizar oportunamente la provisión de vacantes de acuerdo a las necesidades de talento humano de la ESE Hospital de la Vega.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar las acciones necesarias que permitan identificar y garantizar la provisión de los empleos vacantes en la ESE Hospital de la Vega, de acuerdo a las necesidades de talento humano.
- Cumplir con los lineamientos legales de la Ley 909 de 2004 para la provisión de los empleos vacantes de la ESE.

#### ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

PLANTA ESE HOSPITAL DE LA VEGA						
Nº DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	ACTIVOS	VACANTES	FORMA DE VINCULACIÓN
EMPLEADOS PUBLICOS						
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>						
1	Gerente Empresa Social del Estado	85	10	1	0	LNR
<b>NIVEL ASESOR</b>						
0						
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>						
0						
<b>NIVEL TECNICO</b>						
0						
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>						
0						
<b>NIVEL OPERATIVO</b>						
0						
TRABAJADORES OFICIALES						
0						
TOTAL CARGOS PLANTA				1		

De acuerdo con la estructura organizacional de la ESE Hospital de la Vega con corte a 31 de diciembre de 2022, no hay cargos en vacancia.

#### Previsión de Recursos Humanos

La previsión de los recursos humanos de la institución se realiza a través de la selección de personal idóneo, en cumplimiento de este objetivo se tiene estructurado el proceso de contratación, están





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-02

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

establecidos los requisitos, la formación académica y demás competencias para las actividades a contratar esto se hace a través de los estudios previos que realizan con antelación a la contratación.

La institución se encuentra en proceso de construcción del proyecto de la planta de personal, acorde a la estructura organizacional definida y las necesidades de la ESE.

**OBJETIVO:** Determinar la disponibilidad de personal requerido en la ESE Hospital de la Vega para garantizar el cumplimiento los objetivos y metas institucionales.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Realizar la proyección de los empleos requeridos de acuerdo a las necesidades de gestión, identificando requisitos y perfiles profesionales de acuerdo al manual de funciones y competencias.
- Identificar y definir las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para la vigencia 2023.

### 2. PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitaciones –PIC- de la ESE Hospital de la Vega está diseñado para fortalecer las capacidades y competencias de los servidores y contratistas, fomentar el interés por actualizarse constantemente en cumplimiento de los estándares de habilitación y prestar servicios seguros y de calidad. Es compromiso del equipo directivo del Hospital promover la efectiva gestión del conocimiento a través del PIC, como estrategia de transferencia de conocimiento hacia los servidores públicos.

La construcción del plan de capacitación está en cabeza del área de talento humano y la participación de los líderes de área en la identificación de las necesidades de capacitación, el despliegue ejecución y evaluación del plan.

**OBJETIVO:** Promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital de la Vega a través de la implementación de estrategias de apropiación y retención de conocimiento mediante el desarrollo de actividades de capacitación, formación y entrenamiento.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar y cubrir las necesidades de capacitación de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital de la Vega.
- Promover el desarrollo la adquisición de habilidades y conocimientos requeridos para la adecuada prestación de los servicios del Hospital.
- Garantizar la apropiación de la cultura organizacional a través de la ejecución de estrategias de inducción y re inducción a los colaboradores de la ESE.
- Promover la cultura de la integridad y legalidad mediante el afianzamiento de los valores del servicio público.

### Programa de inducción y re inducción

El programa está orientado a integrar al funcionario con la institución en cuanto a la plataforma estratégica, objetivos, principios institucionales, programas y procesos que se desarrollan internamente, es decir integrarlo a la cultura organizacional.

El proceso de reinducción tiene el objetivo de actualizar y retroalimentar al funcionario en las reformas en la organización y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas, este proceso de debe realizar cada dos años.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO  
HUMANO

CÓDIGO

THM-PL-02

VERSIÓN

3

VIGENCIA

26/01/2023

### 3. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Se entiende el Bienestar Social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de su institución, reconocer sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos.

El plan de bienestar e incentivos busca fomentar las condiciones favorables para la calidad de vida y hábitos y estilos de vida saludable de los funcionarios y contratistas, a través del desarrollo de actividades que fomenten el fortalecimiento de un entorno laboral apropiado y que se constituye en el pilar estratégico de la gestión del talento humano del Hospital.

**OBJETIVO:** Promover el mejoramiento del entorno laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital de la Vega a través del desarrollo de estrategias orientadas a generar actividades de bienestar, aprendizaje, integración, esparcimiento y motivación que fomenten la calidad y calidez en la prestación de los servicios y cumplimiento de funciones institucionales.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar la creación de espacios que faciliten un ambiente laboral que favorezca la cultura del trabajo en equipo, la participación e integración.
- Propiciar el reconocimiento de estímulos por el desempeño individual y grupos de trabajo de los funcionarios de la ESE Hospital de la Vega enfocado en la prestación del buen servicio.
- Fomentar el desarrollo de actividades que propicien el sano esparcimiento y la generación de hábitos y estilos de vida saludable entre los colaboradores de la ESE.
- Fomentar el desarrollo de actividades culturales que promuevan una cultura de integración entre los colaboradores del Hospital.

### 4. SISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Este plan se formula dando cumplimiento a los requerimientos legales, la orientación de la dirección de la Alta Gerencia, cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019, el resultado de las auditorías internas y externos y planes de mejora.

El plan de trabajo el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se proyecta de forma anual, se cuenta con el apoyo de la ARL con quienes se consolida para la ejecución de la vigencia.

### EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de dos herramientas, la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que permite hacer la medición del cumplimiento de las acciones proyectadas y su impacto en los diferentes componentes de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, esta evaluación se realiza de forma semestral.

El otro instrumento para la evaluación es el resultado obtenido en el FURAG (Formato Único de Reporte de Avance a la Gestión) que permite medir el avance de la gestión y desempeño de la política de Talento humano definida por el Modelo Integrado De Planeación y Gestión – MIPG para la identificación de las oportunidades de mejora respecto a la gestión y desempeño de la Política de Talento Humano, este se diligencia en las fechas establecidas por la Función Pública para el debido



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

PROCESO: TALENTO HUMANO	CÓDIGO	THM-PL-02
	VERSIÓN	3
	VIGENCIA	26/01/2023

reporte por el área de Planeación y Control Interno, esta evaluación se realiza en el primer trimestre del año evaluando el desempeño en el año inmediatamente anterior.

### Indicadores

- Nivel de cumplimiento de la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública vigencia 2023.
- Nivel de cumplimiento del reporte FURAG frente a la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN					
	NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FECHA	FIRMA
REALIZÓ	Mónica Moreno	Líder Talento Humano	Talento Humano	23/01/2023	Monica Moreno
REVISÓ	Jorge Cabrera	Gestor Administrativo y financiero	Calidad	24/01/2023	Jorge Cabrera
APROBÓ	Viviana Clavijo	Gerente	Gerencia	26/01/2023	Viviana Clavijo

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	FIRMA
2	13/01/2022	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno
3	26/01/2023	Actualización del Documento	Mónica Moreno	Mónica Moreno

HOSPITAL De La Vega