



DOCUMENTO.		REVISADO	APROBADO
Nombre:	LEIDIS MANJARREZ DAZA	OLGA HERNANDEZ	JAKELINE HENRIQUEZ H.
Cargo:	Líder: Gestión del Talento Humano.	Asesora Oficina de Planeación	GERENTE
Firma:			

1. GENERALIDADES:

DIMENSIÓN 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.

**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	2 / 24

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.

CONTEXTO ESTRATÉGICO:

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”.

VISION.

“Ser en el 2030 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”.

. VALORES INSTITUCIONALES Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.

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

¡Creciendo para todos con calidad!

- Trabajo en equipo: Cooperación y armonía para el logro de objetivos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

- Prestar servicios asistenciales individuales y colectivos con calidad.
- 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.

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.

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

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.

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 / 24

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.

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.

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.
- Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.

¡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	5 / 24

- 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.

1. 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:

- 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.

¡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.

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.
- 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.

2. 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,

¡Creciendo para todos con calidad!

† 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 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.

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 / 24

Ingreso: Recopilación de información del tiempo promedio en cubrimiento de vacantes, provisión de las mismas de acuerdo al plan anual de vacantes, así como la trazabilidad electrónica de las historias laborales.

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.

2.1. 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.

¡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	9 / 24

- 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

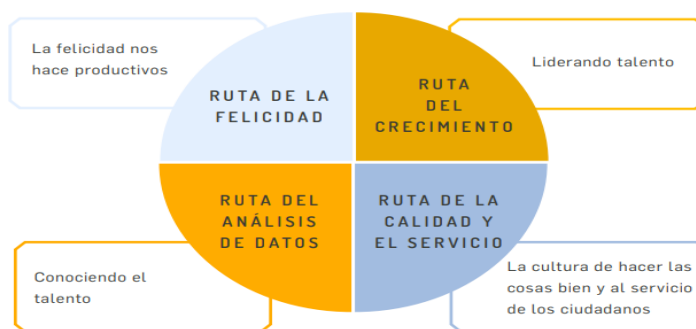
CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	10 / 24

Criterios de calificación de la Matriz GETH



De acuerdo a las “Rutas de valor “con el propósito de producir resultados eficaces.

Ilustración 5. Rutas de creación de valor para los resultados eficaces de la GETH



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

A continuación se explicará de forma detallada cada una de las rutas

· INCIÓN PÚBLICA ·

Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos

Cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar, se refleja en la calidad y eficiencia de su producción.

Ruta del crecimiento: liderando talento

Propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

¡Creciendo para todos con calidad!

Ruta del servicio: al servicio de los ciudadanos

Uno de los objetivos fundamentales de cualquier intervención en materia de talento humano es lograr que la atención al ciudadano mejore continuamente y los índices de satisfacción crezcan. Como lo describe la OCDE (2017):

La gestión de los recursos humanos (GRH) como la planificación, el reclutamiento y la selección, el desarrollo profesional, y los incentivos para la profesionalización, entre otras – es crítica para la atracción, retención y motivación de personal idóneo.

Ruta de la calidad: la cultura de hacer las cosas bien

† La gestión del rendimiento consiste en la planificación, la motivación y la evaluación de las contribuciones del personal al rendimiento del sector público.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación al interior y al exterior de la entidad.

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

Conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar mejores decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información para orientar adecuadamente los programas que realmente inciden en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

2.4. Plan de Acción

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 / 24

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.

2.5. 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:

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

2.6. 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.

2.7. 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

¡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	13 / 24

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.

Desarrollo: 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.

Retiro: 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 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

POLÍTICAS

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

Gestión Estratégica del Talento Humano

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:

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

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,
- Fortalecer la comunicación asertiva

¡Creciendo para todos con calidad!

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 / 24

- 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.



Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2020-12-16 09:20:41

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

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	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.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento como parte del plan de enseñanza-aprendizaje.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera 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.



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	16 / 24

9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar las situaciones de discapacidad de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Dar cumplimiento a lo establecido en la ley 1780 de 2016, de no exigir como requisito la experiencia laboral, por lo menos al 10% de los empleos del nivel profesional de la planta creados desde mayo de dicho año.
11	Gestión Estratégica 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.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre política de servicio al ciudadano.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar y documentar las razones del retiro de los servidores que se van de la entidad.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de salen de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
17	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.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de las personas que se retiran a quienes continúan vinculados.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran, que garanticen que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	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.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.
22	Gestión Estratégica del Talento Humano	Disponer de un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer disposiciones y definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
25	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.
26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel técnico, que se encuentren en vacancia definitiva.
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento de la ley 1823 de 2017.

¡Creciendo para todos con calidad!

Calle 16 Avenida La Popa No. 17-141 teléfono: 5748452 Fax: 5748451
E-mail: recursohumano@hrplopez.gov.co

Proyctó: 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	17 / 24

28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover dentro de la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores, en cumplimiento de la Ley 1811 de 2016.
29	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asistencial, que se encuentren en vacancia definitiva.
30	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
31	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de Libre nombramiento y remoción.
32	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.
33	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.
34	Gestión Estratégica del Talento Humano	Planear y ejecutar diferentes acciones (clasificar, sistematizar, analizar, diseñar mecanismos y procedimientos, aplicar herramientas) en la medida de las capacidades de la entidad, que le permitan conservar el conocimiento de sus servidores.
35	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y facilitar diferentes formas de comunicación dentro de la entidad, para que su talento humano cuente con información clara y precisa, y a su vez, pueda expresarse fácil y oportunamente, compartir su conocimiento, proponer soluciones, entre otras.
36	Gestión Estratégica del Talento Humano	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa del nivel asesor, que se encuentren en vacancia definitiva.
37	Gestión Estratégica del Talento Humano	Cualificar la estrategia de participación ciudadana de la entidad mediante la capacitación de sus servidores públicos en temas de participación ciudadana.
38	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el proceso de planeación de la entidad.
39	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan de acción anual de la entidad.
40	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.

AUTODIAGNOSTICO MIPG

¡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.

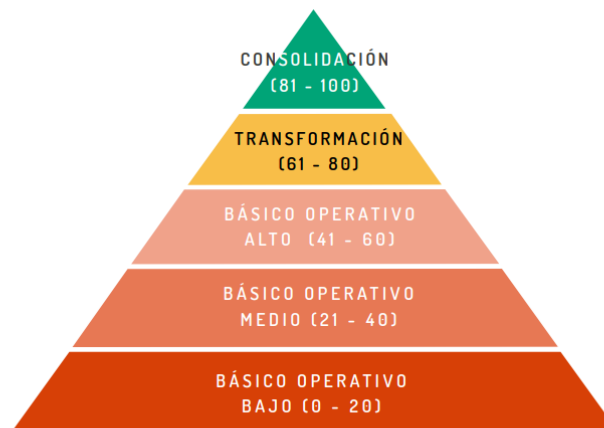
CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	18 / 24



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 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 se 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	A día	80
			0-20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad		

Para la vigencia 2019; 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 2020 se sitúa en un nivel de consolidación de 81.4, lo que muestra un avance en esta dimensión.

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

¡Creciendo para todos con calidad!

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.

3. Elaborar el plan de acción: 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.

4. Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

5. 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.

La planeación estratégica del talento humano de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López para la vigencia 2021, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a fortalecer los valores del servidor público a través de la apropiación del Código de Integridad y el conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para contribuir a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía generar confianza en el ciudadano.

CICLO PHVA DE TALENTO HUMANO

El jefe de Talento Humano es un actor clave en el direccionamiento estratégico; sus actividades se desarrollan bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se están realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA¹.

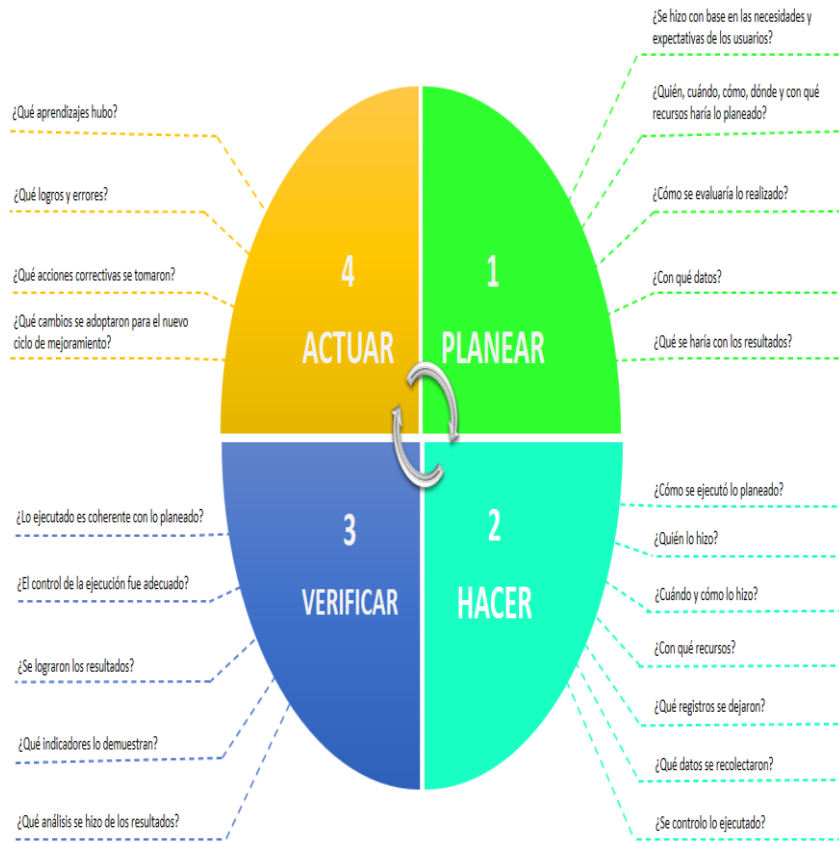
¹ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano. Pág. 29. Ver más en:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano.pdf>. Consultado en junio del 2018.

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 / 24



¡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.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	21 / 24

PLAN DE ACCIÓN 2021 DE TALENTO HUMANO

El Plan de Acción de Talento Humano está basado en las recomendaciones del FURAG vigencia 2020 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

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.

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 las prácticas 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.

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.

- 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.



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	22 / 24

- 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 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.

HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

¡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.

CODIGO	PL- GH-DT-01
VERSION	CUARTA
FECHA	ENERO / 2020
HOJA	23 / 24

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

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.

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.

¡Creciendo para todos con calidad!

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 / 24

6. ANEXOS:

**AUTODIAGNOSTICO AÑO 2020 COMITÉ DE GESTION Y DESEMPEÑO-
RECOMENDACIONES FURAG 2020- ACTA QUE REPOSA EN PLANEACION**

PLAN DE ACCION 2021.

PLANES DE ACCIÓN DE LOS PLANES DEL DECRETO 612 DEL 2018

	A	B	C	D	F
1					
2	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO				
3					
4					
5	Entidad:	HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ			
6	Departamento:	Cesar			
7	Municipio:	Valledupar			
8	PLAN DE ACCION VIGENCIA 2021				
9	ACTIVIDAD	Política	ACCIONES		
10	1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.		
11	2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación como parte de la enseñanza-aprendizaje.		
12	3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento como parte del plan de enseñanza-aprendizaje.		
13	4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad.		
14	5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano desde su propio capital intelectual como acción de enseñanza-aprendizaje.		
15	6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.		
16	7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad		

¡Creciendo para todos con calidad!