

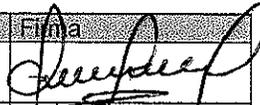
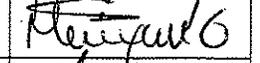
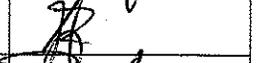
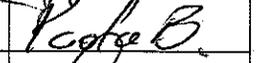
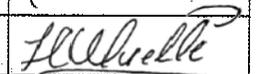
 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, la Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 <small>REGION DE SALUD NOROCCIDENTE</small>		 CUNDINAMARCA <small>Que Progreso!</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 1
NOMBRE	CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	GTH-CO-PL-051	2	25/01/2023	2 AÑOS	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGION DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA	
TIPO DE DOCUMENTO:		AREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 2		
NOMBRE		CODIGO	VERSION	FECHA APROBACION	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		GTH-CO-PL-051	2	25/01/2023	2 AÑOS		

1. VALIDACIÓN

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Actualizo	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	APOYO GESTIÓN TALENTO HUMANO	25/01/2023	
Revisó	MERIYEN GÓNGORA MANJARRES	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	
Revisó	ALDO FERNANDO RODRIGUEZ DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO	25/01/2023	
Revisó	JULITH PAOLA BARBOSA CASTILLO	LIDER PLANEACIÓN	25/01/2023	
Revisó	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA SERVICIOS DE SALUD LIDER CALIDAD	25/01/2023	
Aprobó	JULIA ISABEL MUELLE PLAZAS	GERENTE	25/01/2023	

2. CONTROL DE LA VIGENCIA DEL DOCUMENTO

2.1 Tipo de Copia: Controlada ___ No Controlada ___

(Se deben hacer revisiones cada dos años a la fecha de aprobación)

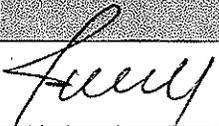
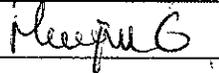
Fecha de revisión 1 ___ Vigente SI ___ NO ___ Fecha de revisión 2 ___ Vigente SI ___ NO ___
 Fecha de revisión 3 ___ Vigente SI ___ NO ___ Fecha de revisión 4 ___ Vigente SI ___ NO ___

3. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

(Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CODIGO Y VERSION
25/01/2023	BLANCA LEONOR GONZALEZ GOMEZ	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Actualizacion por Vigencia 2023	1

4. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL	MARISOL JARA QUINTERO	COORDINADORA ASISTENCIAL Y LIDER CALIDAD	25/01/2023	
COPIA	MERIYEN GÓNGORA MANJARRES	LIDER DE PROCESO	25/01/2023	



					
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA	
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 1	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS	

TABLA DE CONTENIDO

PAG

1. INTRODUCCION.....	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4. MISIÓN TALENTO HUMANO.....	5
5. VISIÓN TALENTO HUMANO.....	5
6. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO.....	5
7. MARCO NORMATIVO.....	5
8. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	6
9. MATRIZ GETH.....	8
10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	8
11. ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO.....	12
12. PLAN DE BIENESTAR.....	13
13. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	13
14. PLAN DE ACCION BIENESTAR H.S.V 2023.....	14
15. PLAN DE INCENTIVOS.....	16
16. INCENTIVOS CONDECORACIONES.....	18
17. PREPENSIONADOS.....	19
18. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	19
19. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	20
20. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.....	21
21. PLAN ANUAL DE VACANTES.....	60
22. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	61
23. POLÍTICA DE INGRESOS.....	62
24. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	65



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 2
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

1. INTRODUCCION

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la Gestión del Talento Humano de la E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, 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; 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)

2. OBJETIVOS GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y calidad de vida de los colaboradores del Hospital Salazar de Villeta, en el marco de las rutas que integran MIPG

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Desarrollar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación

Desarrollar y ejecutar el Plan Bienestar

Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del Hospital Salazar de Villeta a través de los programas de capacitación y bienestar

Fomentar los valores del Hospital Salazar de Villeta

Establecer canales de comunicación con los colaboradores



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 3		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

3. MISIÓN TALENTO HUMANO

Desarrollar el Talento Humano del Hospital mediante la implementación de estrategias y mecanismos, que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos, fomentando la calidad de la prestación del servicio, en cumplimiento del Plan Estratégico del Hospital Salazar de Villeta

4. VISIÓN TALENTO HUMANO

Ser un referente de la Gestión del Talento Humano, mediante la búsqueda de la mejora continua en concordancias con las políticas del Hospital

5. POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Garantizar una Gestión del Talento Humano con la calidad, oportunidad y veracidad basada en el liderazgo, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales y mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del Talento Humano vinculado a la ESE Hospital Salazar de Villeta articulando los intereses individuales e institucionales.

6. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.

Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 4
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan 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.

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

11. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Talento Humano depende directamente de la Subdirección Administrativa y Financiera cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la E.S.E, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.

Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o asesores de la entidad.

Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.



					
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA	
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 5	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS	

Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La prevista en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, así:

Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.

Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, carrera administrativa, retiro y jubilación del personal de la empresa.

Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.

Para realizar el diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como referencia la matriz diseñada por el departamento administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas que debemos fortalecer, para mejorar el cumplimiento, la eficiencia y eficacia de la gestión.

12.MATRIZ GETH



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 6		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

RUTA	PORCENTAJE GLOBAL DE LA MATRIZ	SUB - RUTA	RELACION EN EL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	Mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto de trabajo	Estrategia del programa de Bienestar y del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional
		Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	
		Implementar incentivos basados en salario emocional	
		Genera innovación con passion	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando Talento	76	Implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Estrategia de Programa de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategia Plan Institucional de Capacitación Estrategia de Vinculación y Retiro
		Implementar un liderazgo basado en valores	
		Formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	Implementar una cultura basada en el servicio	Estrategia del Programa de Bienestar y del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
		Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	74	Generar rutinas de trabajo basado en el mejoramiento continuo	Direccionamiento estratégico y planeación institucional
		Generar una cultura de la Calidad y la integridad	
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Conociendo el talento humano	84	Entender a las personas a través del usos de los datos	Estrategia del programa de Bienestar

13. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

El plan estratégico de Gestión de Talento Humano de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, se rige a través del ciclo de vida de sus funcionarios dentro de la entidad (ingreso, desarrollo y retiro), y se enfoca en potencializar acciones que permitan una mejora en las variables más bajos para convertirlos en fortalezas.



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:	DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO	CONTROLADO	1 DE 7
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023
			FECHA DE VIGENCIA
			2 AÑOS

Estas acciones deben tener un proceso de medición la cual se realizará antes de finalizar el año donde se determina los avances obtenidos e identifican en cuales dimensiones, acciones o estrategias continuamos presentando falencias para así poder tomar las medidas necesarias que nos ayuden y orienten a lograr todos los objetivos y resultados.

A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

Ruta de la Felicidad

Ruta del Crecimiento

Ruta del Servicio

Ruta de la Calidad

Ruta del Análisis de Datos

RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESOS
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Día de la Familia ➤ Jornada de Halowen 	Plan de Bienestar
	Ruta para facilitar que los colaboradores dispongan de tiempo libre suficiente para mantener una vida equilibrada tanto laboral como familiar	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ciclopasos y caminatas ecológicas ➤ Juegos deportivos de integración ➤ Jornadas de integración ➤ Día de la Familia ➤ Halloween ➤ Concursos Navideños ➤ Novenas ➤ Semana Cultural 	Plan de Bienestar
RUTA DE LA FELICIDAD	Ruta para implementar incentivos basados en el salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> Descanso remunerado por fecha de cumpleaños Tiempo Flexible para maternidad y paternidad Tiempo compensado semana Santa, Navidad, Año nuevo 	Plan de Bienestar
	Ruta para la	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitaciones con componentes 	Plan de Bienestar y



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 8		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESOS
CRECIMIENTO	implementación de una cultura de liderazgo el trabajo en equipo y el reconocimiento	de liderazgo para los colaboradores	Capacitación
		➤ Actividades de reconocimiento laboral como:	
		➤ Cumpleaños	
		➤ Día del Servidor Público	
Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento		➤ Día del Padre	Plan de Bienestar y Capacitación
		➤ Día de la Madre	
Ruta para implementar un liderazgo basado en valores		➤ Quinquenios	Plan de Capacitación
		➤ Implementar estrategias de inducción a todos los colaboradores de la ESE Hospital Salazar de Villeta	
Ruta de formación para capacitar colaboradores que saben lo que hacen		➤ Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo	Plan de Capacitación
		➤ Promover el código de integridad, realizar actividades	
		➤ Capacitar a los colaboradores de la ESE Hospital Salazar de Villeta en temáticas como Buen Gobierno e integridad cultural e incluirla en el PIC	
		➤ Capacitar a los colaboradores en el puesto de trabajo	
RUTA DEL SERVICIO	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	➤ Realizar inducción a todos los colaboradores	Plan de Capacitación
		➤ Fomentar la participación de los colaboradores en los cursos de aprendizajes internos	
		➤ Preparación del pensionado para el retiro	
		➤ Se fomentará la temática de los servicios al cliente externo en los programas de capacitación en el PIC	Plan de Capacitación



					
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 9
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS

RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESOS
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se desarrollará actividades culturales que permitan incentivar al cliente externo ➤ Se fomentará el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad 	
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<p>Acciones para el fortalecimiento del trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales, temas institucionales</p> <p>Actividad de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realiza en el PIC</p>	<p>Plan de Intervención Clima Organizacional</p> <p>Plan de capacitación</p>
RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESOS
RUTA DE LA CALIDAD	Ruta para generar rutinas de trabajo basada en el hacer siempre las cosas bien	Se desarrollará la evaluación del desempeño de los servidores de planta y se llevaran los registros	planeación
		Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión (marzo 2023)	Estratégica del Talento Humano
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se desarrollaran actividades en el marco de la divulgación del código de integridad ➤ Dar a conocer al colaborador la normatividad vigente del proceso de talento humano ➤ Se desarrollaran capacitaciones en temáticas de gestión, de calidad, resolución de conflictos y cultura organizacional 	Planeación Estratégica del Talento Humano
		Se desarrollaran las inducciones y reinducciones.	



					
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 10
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS

RUTA	SUB-RUTAS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	PROCESOS
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se registrará y se actualizará el 100% de las hojas de vida de los colaboradores del hospital en el SIGEP 	Planeación Estratégica del Talento Humano
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se fortalecerá el mecanismo de validación de la información de los colaboradores cuando ésta se presente a Talento Humano 	

14. ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano alinearé sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública. Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
2. Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos
3. Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
4. Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
5. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

Actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano, es así que usted podrá encontrar:

- Plan de Bienestar y estímulos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan anula de vacantes (En estudio)
- Plan de previsión de Recursos Humanos
- Evaluación de desempeño

15. PLAN DE BIENESTAR

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 11		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los servidores de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores del hospital, que ostenten derechos de carrera administrativa.

El Plan de Bienestar Social de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

16. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- **Deportes:** Como parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, las actividades deportivas buscan fomentar la cultura deportiva y contribuir a la salud y bienestar mediante la sana competencia, así como promover valores como el trabajo en equipo, el respeto, el compromiso y la solidaridad. Se incluyen actividades tales como entrenamientos deportivos, participación en torneos, competencias internas y participación en carreras atléticas.
- **Recreación:** Se implementarán actividades al aire libre, con las que se busca brindar espacios que contribuyan a la integración familiar, la salud y bienestar de los servidores, estimulando la sana utilización del tiempo libre, se incluirían las caminatas ecológicas, el día de la familia, de igual forma para fomentar y estimular la creatividad de los niños se realizará el día de la niñez y día dulce de los niños, mediante actividades artísticas y culturales.
- **Cultura:** Busca generar espacios de enriquecimiento personal y cultural, mediante actividades para los servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la dimensión espiritual. Se proyecta realizar actividades como tardes de cine, proyección de video documentales que fomenten la cultura y la reflexión. Esta actividad se desarrollará en el mes de agosto.
- **Autocuidado:** Con el fin de fomentar el autocuidado y la cultura deportiva para contribuir a la salud y bienestar de los servidores públicos, se contará con la práctica regular del ejercicio físico, zumba y charlas sobre hábitos de vida saludable, viernes sin carro.



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 12		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

- **Artes y artesanías:** Se realizarán cursos de artesanías, con los que se busca desarrollar en los servidores del Hospital habilidades creativas que a la vez contribuyan al uso del tiempo libre y a potenciar las destrezas, aptitudes, la iniciativa y creatividad, mejorando hábitos de organización y concentración.

17. PLAN DE ACCION BIENESTAR H.S.V 2023

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	PROGRAMA
CUMPLEAÑOS													DESARROLLO HUMANO
DIA DEL CONTADOR			1										RECREATIVO
DIA DE LA MUJER			8										RECREATIVO
DIA DEL HOMBRE			19										RECREATIVO
DIA DEL OPTOMETRA			23										RECREATIVO
DIA MUNDIAL DE LA SALUD				7									RECREATIVO
DIA MUNDIAL DEL INTENSIVISTA				8									RECREATIVO
DIA DE LA TIERRA				22									CULTURAL
DIA DE LA SECRETARIA				26									RECREATIVO
DIA DEL BACTERIOLOGO				28									RECREATIVO
DIA DE LA SST				28									RECREATIVO
DIA DEL ARBOL				29									CULTURAL
DIA DEL NIÑO				25									RECREATIVO
DIA DE LA MADRE					8								RECREATIVO
DIA DE LA ENFERMERA					12								RECREATIVO
DIA DEL ESTADISTA					12								RECREATIVO
DIA DEL GINECOOBSTETRA					28								RECREATIVO
DIA DEL MEDIO AMBIENTE						5							CULTURAL
DIA DEL HIGIENISTA DENTAL						17							RECREATIVO
DIA DEL PADRE						19							RECREATIVO
DIA DEL ABOGADO						22							RECREATIVO
DIA DEL INTERNISTA							12						RECREATIVO
DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO						27							RECREATIVO
DIA DEL NUTRICIONISTA								11					RECREATIVO



 HSV E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 13		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC	PROGRAMA
DIA DEL INGENIERO								17					RECREATIVO
DIA DEL ADULTO MAYOR								28					RECREATIVO
DIA DE AMOR Y AMISTAD									16				RECREATIVO
DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD DEL PACIENTE									17				RECREATIVO
DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO									26				RECREATIVO
CUMPLEAÑOS HOSPITAL SALAZAR									29				RECREATIVO
DIA DEL ODONTOLOGO										3			RECREATIVO
DIA DEL ARCHIVISTA										3			RECREATIVO
DIA DE LOS TECNOLOGOS										14			RECREATIVO
DIA DEL PEDIATRA										20			RECREATIVO
DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL										22			RECREATIVO
DIA DEL INSTRUMENTADOR QUIRURGICO										25			RECREATIVO
DIA DE HALLOWEEN										31			RECREATIVO
DIA DEL ADMINISTRADOR											4		RECREATIVO
DIA DEL PSICOLOGO											20		RECREATIVO
DIA DEL GUARDA DE SEGURIDAD											27		RECREATIVO
DIA DEL MÉDICO												3	RECREATIVO
DIA DEFISIOTERAPEUTA												5	RECREATIVO
INTEGRACIÓN FIN DE AÑO												15	RECREATIVO
PRÁCTICA DEPORTIVA													DEPORTIVO
PAUSAS ACTIVAS													RECREATIVO
NOVENAS NAVIDEÑAS												16/24	CULTURAL

18. PLAN DE INCENTIVOS

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 14
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. En esta área las actividades del Programa de Bienestar Social 2023 se enfocan en los siguientes aspectos:

Reconocimientos: Dirigido a quienes cumplan quinquenios, a aquellos que se desvinculen por lograr su pensión y en fechas especiales, a todos los vinculados a la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta (cumpleaños)

Incentivos: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones, la generación de ideas innovadoras y el compromiso, aspectos estos que contribuyen al mejoramiento en la función misional de la E.S.E.

Pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados por Comité de Bienestar y sujeto a Disponibilidad presupuestal.

No pecuniarios

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles directivo, profesional, asistencial y los actualmente existentes, así como los colaboradores independientemente de su vinculación. Estos comprenden Felicitaciones, agradecimientos verbales o escritos, públicos o en reunión para el reconocimiento de los empleados y sus mejores equipos de trabajo.

ACTIVIDADES

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico y de acuerdo con disponibilidad presupuestal, se identifican las necesidades prioritarias para incluirlas dentro del cronograma del presente año.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 15		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Recreativas.

- Actividad recreativa (día de la familia)
- Caminatas ecológicas
- Ciclo vías Deportivas.
- Partido de futbol masculino y femenino.
- Partido de voleibol masculino y femenino Artísticas y culturales.
- Cine
- Interpretación instrumentos de musicales.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio Promoción y Prevención de la salud.
- Taller, charla y campañas de prevención, educación y promoción de la salud
- Jornada de actividad física
- Celebración de fechas especiales:
 - Amor y amistad.
 - Halloween
 - Novenas navideñas.
- Celebración mensual de cumpleaños para los funcionarios.
- Reconocimiento especial de cumpleaños a los funcionarios por medio de una tarjeta y un dulce.
- Clima laboral y cambio organizacional.
 - Taller manejo del estrés.
 - Charla acerca del clima laboral y al cambio

Las anteriores actividades estarán sujetas a la situación sanitaria que en este momento está viviendo el país

19. INCENTIVOS CONDECORACIONES

Las condecoraciones se asignarán por medio del comité de bienestar a los mejores niveles de desempeño laboral de la E.S. Hospital Salazar de Villeta sea de carrera o de libre



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 16
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

nombramiento y remoción. Son distintivos no pecuniarios cuya finalidad es garantizar que la gestión Institucional del proceso de Talento Humano se maneje integralmente, en función de Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

A continuación, se exponen las diferentes clases de distintivos, las cuales el Comité de Bienestar realizara las gestiones necesarias para su creación y posterior reglamentación mediante Acto Administrativo.

Listado de distintivos:

Medallas: Merito Médico, Merito Profesional y Técnico en Salud, Médico Especialista, Merito Enfermero.

Mención de Honor: Escudos para aquellos que cumplan 20, 25, 30, 35,40 Años de Servicio en la E.S.E Hospital Salazar de Villeta.

Permiso remunerado por años de servicio: En el marco de la celebración del aniversario del Hospital Salazar de Villeta, se concederá un día de permiso remunerado a los empleados públicos que cumplan 10,15,20,25,30,35 o 40 años de servicio.

Bono: Se, concederá un bono para compra de canasta familiar a cada uno de los empleados públicos este bono será entregado en el mes de diciembre.

19. PREPENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005



			
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023
			PAGINA
			1 DE 17
			FECHA DE VIGENCIA
			2 AÑOS

artículo 75 Numeral 3. El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, basados en la elaboración de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ACTIVIDAD	OBJETO	FECHA
Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida	Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida Acompañar a nuestros pensionados durante todo su proceso de jubilación	Todo 2023
Actividad de despedida para cada funcionario que se pensione a través de acto público	Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida a la entidad	Todo 2023

20. PLAN DE CAPACITACIÓN

La capacitación y formación de los servidores públicos tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando la profesionalización y el mejoramiento en la prestación de los servicios, tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de la entidad, el Hospital formuló el presente Plan de Capacitación, teniendo en cuenta la Nueva Metodología para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores Públicos, desarrollada por el Departamento Administrativo de la función Pública, y las políticas de la administración del Talento Humano y del Plan estratégico de la Entidad, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores, buscando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

Para la elaboración de este Plan Institucional de Capacitación, se realizó el proceso de diagnóstico para conocer con exactitud y diligencia las necesidades de formación y entrenamiento del personal vinculado al hospital, es una premisa ineludible que, desde proceso de Gestión del Talento Humano se busca articular y potenciar el desempeño individual y organizacional, influenciado directamente por los cambios del mercado, la



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 18		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

tecnología, la innovación, los requisitos de los clientes y ciudadanos, así como el de otras partes interesadas, que resulta como uno de los medios más apropiados para darle tratamiento a las necesidades propias de la potenciación y mejora de las competencias propias de los servidores públicos de la Entidad.

21. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y organizacional para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Caracterización de la Población La finalidad de brindar capacitaciones a la ESE Hospital Salazar de Villeta, un desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 19		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

22. CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

ACTIVIDAD O TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	RECURSOS	RESPONSABLE	MES DE REALIZACIÓN
Plan de gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares	Capacitar a todo el personal en el manejo de los residuos generados por la prestación de servicios de salud. A realizar en centros de salud in situ.	Manual de gestión integral de residuos en su última versión	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	FEBRERO
Programa de Gestión Ambiental Institucional (Incluye política)	Capacitar a todo el personal, en los compromisos, metas, estrategias y objetivos ambientales. Programde y objetivos de Hospital Verde	Ahorro de agua y energía. Uso eficiente de recursos. Huella de Carbono, y retroalimentación de indicadores 2021	Auditorio Proyector- Sonido	Ingeniero Ambiental	AGOSTO
Legislación ambiental y sanitaria aplicable	Actualizar el marco normativo institucional y las directrices dentro de ellas.	Marco normativo descrito dentro del PGIRHyS, Plan de saneamiento y Programa de gestión Ambiental	Auditorio Proyector Sonido.	Ingeniero Ambiental	OCTUBRE
Riesgos ambientales por el inadecuado manejo de	Capacitar al personal de la institución, en los potenciales riesgos existentes en la	Manejo de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.	Auditorio Proyector Sonido.	Ingeniero Ambiental	JUNIO

				
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 20
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

residuos hospitalarios y similares	generación de residuos.				
Seguridad y salud en el trabajo, en el manejo de residuos hospitalarios	Reducir la accidentalidad y potencializar el reporte de incidentes	Manual de conductas básicas de bioseguridad	Auditorio Proyector - Sonido.	Ingeniero Ambiental	ABRIL
Conductas de bioseguridad en el manejo de residuos.	Reducir la accidentalidad y potencializar el reporte de incidentes	Funciones y objetivos del GAGAS	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	ABRIL
Técnicas apropiadas para limpieza y desinfección de superficies (ambiente físico y recipientes)	Brindar las herramientas para la realización de un adecuado proceso de limpieza y desinfección, uso de jabones y desinfectantes, al personal de servicios generales	Manual de gestión integral de residuos en su ultima versión	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	OCTUBRE
Taller de segregación de residuos en la fuente (Nuevo código de colores Res. 2184) y Simulacros de Contingencias	Sensibilizar a los funcionarios sobre el cambio en el manejo del código de colores institucional	Resolución 2184 de 2019	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	JUNIO
					DICIEMBRE
Desactivación de residuos: Manejo de residuos con terceros y manejo de derrames.	Capacitar a todos los funcionarios sobre el manejo extramural de residuos y el compromiso institucional ambiental.	Técnicas de desactivación aplicadas por el gestor externo, manejo de los derrames descritos dentro del PGRHyS	Auditorio Proyector- Sonido.	Ingeniero Ambiental	FEBRERO

 HSV E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 21		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Control documental: Manejo de RH1 y pesaje de residuos, Hojas de seguridad y fichas técnicas de los residuos hospitalarios, diligenciamiento de registros, matriz de incompatibilidades	Capacitar al personal de servicios generales en el manejo específico de residuos, fichas de residuos y la matriz de incompatibilidades	Resolución 1164 de 2002	Auditorio Proyector- Sonido..	Ingeniero Ambiental	ENERO
Selección de medicamentos, dispositivos e insumos	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia sobre el proceso para definir el listado básico de medicamentos, dispositivos médicos e insumos que responda a las necesidades en salud de la población atendida a través de un estudio de consumo histórico, inclusiones sugeridas por los profesionales de Salud y listados elaborados por organizaciones competentes en salud para su posterior evaluación y aprobación en el comité de farmacia & terapéutica.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ENERO
					JULIO



 HSV E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!		 <small>Gobierno de Cundinamarca</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 22		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Adquisición de medicamentos, dispositivos médicos e insumos	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia sobre el proceso para garantizar la planeación y suministro de medicamentos, dispositivos médicos e insumos requeridos para el desarrollo y prestación de los servicios en salud cada institución con eficiencia, calidad y oportunidad.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ENERO
					JULIO
TRANSPORTE	Brindar acercamiento a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de Salud sobre el proceso para Garantizar la calidad de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos velando en que las condiciones de conservación, transporte y suministro sean adecuadas.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO
					AGOSTO
RECEPCIÓN TÉCNICA Y	Brindar herramientas a auxiliares de	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 23		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

ADMINISTRATI VA	farmacia/delegados de centros y puestos de salud sobre el proceso para Verificar que los medicamentos, dispositivos médicos e insumos suministrados por el proveedor cumplan con los requisitos técnicos, administrativos y estándares de calidad establecidos en común acuerdo con la institución.					AGOSTO
ALMACENAMIENTO DE MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MEDICOS E INSUMOS	Brindar los lineamientos a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para Conservar las condiciones de infraestructura, recurso humano, ambientales y gestión administrativa recomendadas por el laboratorio fabricante para mantener y garantizar la calidad de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos durante su permanencia en el servicio farmacéutico.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MARZO	
					SEPTIEMBRE	



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 24		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

CONSERVACIÓN	Brindar los lineamientos a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para garantizar la estabilidad y conservación de los Medicamentos y Dispositivos Médicos, asegurando la calidad de los insumos para que cumplan su función, estableciendo las condiciones locativas, físicas, higiénicas y de infraestructura necesarias, logrando la eficacia terapéutica esperada.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MARZO
					SEPTIEMBRE
CONTROL DE FECHAS DE VENCIMIENTO	Brindar los lineamiento a auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para Garantizar el control de fechas de vencimiento de medicamentos, dispositivos	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 25		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	médicos e insumos para la adecuada utilización y seguridad de los usuarios					OCTUBRE
MANEJO DE CADENA DE FRÍO Y CONTINGENCIAS	Brindar los lineamientos auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud para Garantizar la conservación y mantenimiento de la cadena de frio de los medicamentos que lo requieran en el evento en que el fluido eléctrico sea interrumpido o se genere daño de neveras en el servicio farmacéutico.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL	
					OCTUBRE	



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 26		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

DISTRIBUCIÓN DE MEDICAMENTOS Y DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS	Dar los lineamientos para que las auxiliares de farmacia/delegados de puestos y centros de salud sean el vehículo para lograr que Lograr que los medicamentos, dispositivos médicos e insumos almacenados en el servicio farmacéutico sean entregados oportunamente a las diferentes áreas del hospital y unidades de salud fusionadas al mismo para suplir los servicios permitidos dentro del nivel de complejidad de la institución.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MAYO
					NOVIEMBRE
DISPENSACIÓN DE MEDICAMENTOS	Asegurar el manejo correcto de medicamentos, dispositivos médicos e insumos y generar una entrega oportuna a los pacientes para dar cumplimiento al uso seguro de los	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	MAYO



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 27		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	medicamentos dentro de la institución así como en centros y puestos de salud cuando aplique					NOVIEMBRE
DEVOLUCIÓN DE MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS	Establecer el procedimiento para gestionar la devolución de medicamentos, dispositivos médicos e insumos al servicio farmacéutico, de acuerdo al cumplimiento de las condiciones o criterios definidos para cada caso con el fin de determinar su respectiva aceptación o rechazo.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	JUNIO	
					DICIEMBRE	
DISPOSICIÓN FINAL	Realizar la disposición final adecuada de los medicamentos, dispositivos médicos e insumos vencidos, parcialmente consumidos, no conformes, rechazados y/o deteriorados que protejan la salud humana y minimicen los	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	JUNIO	



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 28		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	posibles impactos ambientales que se pueden producir.					DICIEMBRE
Semaforización / fechas de apertura	Bridar los lineamiento para Garantizar el control de fechas de vencimiento de medicamentos, dispositivos médicos e insumos para la adecuada utilización y seguridad de los usuarios	Procedimiento		humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO
ERRORES DE MEDICACIÓN	Promover acciones seguras frente a Acontecimiento que puede evitarse y que es causado por una utilización inadecuada de un medicamento, mientras que la medicación está bajo control del personal sanitario, del paciente o del consumidor. Este puede resultar en daño al paciente	Procedimiento		humano/tecnológico	líder de farmacia	ABRIL



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 29		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

PROGRAMA DE FARMACOVIGILANCIA	Contribuir con la seguridad del paciente mediante la detección, evaluación, cuantificación y análisis de los problemas relacionados con medicamentos para la implementación de estrategias preventivas, pasivas, activas y proactivas.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	JUNIO
CADENA DE FRIO - ESTABILIDAD DE MEDICAMENTOS	Brindar los lineamientos para Garantizar la conservación y mantenimiento de la cadena de frío de los medicamentos que lo requieran	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	AGOSTO
MEDICAMENTOS ALTO RIESGO / LASA	Fortalecer destrezas y competencias en la utilización de los medicamentos de alto riesgo (MAR) y LASA (look alike, sound alike) para minimizar la ocurrencia de eventos adversos por el uso inadecuado de estos que lleven a causar daños graves o incluso mortales a los pacientes.	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	OCTUBRE
ACCIDENTE OFIDICO	Divulgar los lineamientos establecidos en la ficha técnica de proveedor para atención de accidente ofídico	Procedimiento	humano/tecnológico	líder de farmacia	FEBRERO
					DICIEMBRE



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 30		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Ruta integral de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la aplicación de la ruta de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	Ruta integral de atención en salud en la primera infancia, infancia y adolescencia	HUMANOS Y TECNOLOGICOS	LUISA MARTINEZ	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE
Ruta integral de atención en salud en la primera juventud, adultez y vejez	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la aplicación de la ruta de atención en salud en la juventud, adultez y vejez	Ruta integral de atención en salud en la juventud, adultez y vejez	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE
Atención a usuarios con patologías crónicas	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la atención y control a pacientes con patologías crónicas	Manual de atención a usuarios con patologías crónicas	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
					DICIEMBRE
Ruta integral de atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino,	Capacitar al personal de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino, próstata y colon	Ruta integral de atención en salud para cáncer de mama, cuello uterino, próstata y colon	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez	FEBRERO
					JUNIO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

 HSV E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 31		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

próstata y colón.	uterino, próstata y colon					OCTUBRE
						DICIEMBRE
Reinducción pasos IAMII	Capacitar a todo el personal de la Ese Hospital Salazar de Villete, centros y puestos de salud sobre la estrategia IAMII	PASOS IAMII	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez		FEBRERO
						ABRIL
						JUNIO
						AGOSTO
						OCTUBRE
						DICIEMBRE
Interrupción voluntaria del embarazo.	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villete, centros y puestos de salud sobre la interrupción voluntaria del embarazo.	Interrupción voluntaria del embarazo.	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez		FEBRERO
						ABRIL
						JUNIO
						AGOSTO
						OCTUBRE
						DICIEMBRE
Alimentación Complementaria	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villete, centros y puestos de salud sobre la alimentación complementaria	Alimentación Complementaria	Humanos tecnológicos y	Luisa Martínez		FEBRERO
						ABRIL
						JUNIO
						AGOSTO
						OCTUBRE
						DIICIEMBRE
Extracción y conservación	Capacitar al el personal asistencial de la Ese	Extracción y conversación de	Humanos y	Luisa Martínez		FEBRERO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevillete.gov.co

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 32		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

de leche	Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre la extracción y conservación de la leche	leche	tecnológicos		ABRIL
					JUNIO
					AGOSTO
					OCTUBRE
					DICEMBRE
DENGUE	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre dengue	Diagnóstico, manejo y notificación de Dengue	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVEIMBRE
LEISHMANIASIS	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre leishmaniasis	Diagnóstico, manejo y notificación de Leishmaniasis	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVEIMBRE
TUBERCULOSIS-LEPRA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre tuberculosis- lepra	Diagnóstico, manejo y notificación de tuberculosis- Lepra	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ACCIDENTE ANIMAL CON	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de	Diagnóstico, manejo y notificación de accidente con	Humanos y tecnológicos	Dayanna Caicedo	FEBRERO



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 33		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

POTECIALMENTE TRANSMISOR DE RABIA	salud sobre accidente con animal potencialmente transmisor de rabia	animal potencialmente transmisor de rabia	os		JULIO
					NOVIEMBRE
MORTALIDAD MATERNA EXTREMA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre mortalidad materna extrema	Diagnóstico, manejo y notificación de mortalidad materna extrema	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
VIOLENCIA DE GENERO	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre violencia de genero	Diagnóstico, manejo y notificación de violencia de genero	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	FEBRERO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ACCIDENTE OFIDICO	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre accidente ofídico	Diagnóstico, manejo y notificación de accidente ofídico	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	MARZO
					SEPTIEMBRE
INFECCION RESPIRATORIA AGUDA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de	Diagnóstico, manejo y notificación de infección	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	MARZO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 34
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

	salud sobre infección respiratoria aguda	respiratoria aguda			SEPTIEMBRE
SIFILIS GESTACIONAL O CONGENITA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre sífilis gestacional o congénita	Diagnóstico, manejo y notificación de sífilis gestacional o congénita	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	MARZO
					SEPTIEMBRE
OTROS CASOS DE EVENTOS DE INTERES DE SALUD PUBLICA	Capacitar al el personal asistencial de la Ese Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud sobre otros casos de eventos de interés de salud publica	Diagnóstico, manejo y notificación de otros casos de eventos de interés de salud publica	Humanos tecnológicos y	Dayanna Caicedo	ABRIL
					OCTUBRE
Programa de Reactivo vigilancia	Asistencial y Administrativo	INTERNO	Humanos tecnológicos y	Marcela Guaqueta	FEBRERO
Importancia de la fase pre analítica en la calidad de los resultados de laboratorio clínico	Asistencial	INTERNO	Humanos tecnológicos	Marcela Guaqueta	MARZO



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 35
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

Tamizaje neonatal: presente y futuro en Colombia, importancia de la toma de muestras	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	ABRIL
Laboratorio clínico y función renal	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	MAYO
Programa de reactivo vigilancia	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	JUNIO
				Marcela Guaqueta	OCTUBRE
Infección neonatal y tamizaje universal para streptococcus agalactiae (b-hemolítico del grupo b) a la mujer embarazada	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	NOVIEMBRE
Actualización del programa de reactivo vigilancia en 2020	Asistencial	INTERNO	Humanos y tecnológicos	Marcela Guaqueta	AGOSTO
					DICIEMBRE
Inducción general al talento humano en Seguridad y Salud en el trabajo	Socializar programa de inducción	Política SST, Ruta de evacuaciones, puntos de encuentro, zonas de evacuación, uso adecuado de	Humanos y Tecnológicos	LIDER SST	ENERO
					FEBRERO
					MARZO
					ABRIL

HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 36
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

		los EPP	Logísticos		MAYO
					JUNIO
					JULIO
					AGOSTO
					SEPTIEMBRE
					OCTUBRE
					NOVIEMBRE
					DICIEMBRE
manejo de Radio protección	capacitación	Capacitación de manejo de radio protección personal con DOSIMETRO	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	I
					ABRIL
					SEPTIEMBRE
Entrenar a los brigadistas en primeros auxilios	capacitar brigada para saber actuar de la manera correcta en caso de un evento o emergencia	Cuerpos extraños en ojos. Contusiones. Heridas.	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JUNIO
Manejo preventivo y seguridad vial	capacitar al personal de conductores sobre las nuevas normas y plan vial	Conceptos Básicos Marco legal y normativo en material de seguridad vial. * Política de Seguridad Vial de la SDH.	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JULIO
capacitar en higiene postural y manejo de	prevenir trastornos reduciendo la carga que soporta el sistema musculo esquelético durante	Manejo de descargas, uso adecuado de los equipos, mejor	Humanos Tecnológicos	POSITIVA ARL	MAYO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA <i>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</i>	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN <i>Que Progresa!</i>	 GOBIERNO DE CUNDINAMARCA	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 37
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

cargas al personal expuesto	las actividades diarias	manera para sentarse	Logísticos		
capacitación de plan hospitalario de emergencia	Analizar las amenazas internas y externas, con el fin de determinar la vulnerabilidad para afrontar una emergencia. Establecer las acciones tendientes a mejorar condiciones de riesgo para disminuir su impacto y reducir el nivel de vulnerabilidad.	Política SST, Ruta de evacuaciones, puntos de encuentro, zonas de evacuación, uso adecuado de los EPP	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	ABRIL
creación del COPASST	realizar socialización y crear debate para ello	Creación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	ABRIL
capacitación del manual de bioseguridad	objeto establecer los criterios de bioseguridad, ajustados a la normatividad vigente, que se aplican en la E.S.E	uso adecuado de los EPP, limpieza y desinfección de áreas,	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	JUNIO
Asesoría en el control de los peligros Biológicos	Conjunto de medidas preventivas destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos y asegurando que el producto final de los procedimientos no atente contra la salud y seguridad de trabajadores	reporte de accidentes laborales, disposición de residuos	Humanos Tecnológicos Logísticos	POSITIVA ARL	JULIO
capacitación en accidentalidad, con la	miembros del comité y empleados en general. Generar estrategias que permitan la efectiva	capacitación de reporte para accidentes laborales	Humanos Tecnológicos	POSITIVA ARL	AGOSTO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A <small>La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser</small>		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!		 <small>Gobierno de Cundinamarca</small>	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 38		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

participación del COPASST.	divulgación y circulación de lecciones aprendidas orientadas al auto mejoramiento.		Logísticos		
simulacro evacuación	evaluar capacidad operativa y reacción de trabajadores y brigadistas de la E.S.E	simulacro anual para prevención de amenazas	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	OCTUBRE
Exámenes ocupacionales	verificación de estado de salud del trabajador	realización de exámenes periódicos ocupacionales todo el personal de la E.S.E	Humanos Tecnológicos Logísticos	LIDER SST	FEBRERO
VENTILADOR MECÁNICO	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de ventilación.	¿Qué es un Ventilador Mecánico?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ENERO
					MAYO
					SEPTIEMBRE
DESFIBRILADOR	Instruir al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de desfibrilación.	¿Qué es un Desfibrilador?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ENERO
					MAYO
					SEPTIEMBRE
MONITOR DE SIGNOS VITALES	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y	¿Qué es un monitor de signos vitales?, Riesgos por uso del	pre-post test, presentaciones de	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 39		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	manejo de equipos de monitorización de signos vitales.	equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)		JUNIO
					OCTUBRE
BOMBA DE INFUSIÓN	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de bombas de infusión.	¿Qué es una Bomba de Infusión?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
MONITOR FETAL	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de equipos de monitoria fetal.	¿Qué es un Monitor Fetal?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
ELECTROCARDIOGRAFO	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y	¿Qué es un Electrocardiógrafo?, Riesgos por uso del equipo,	pre-post test, presentaci	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 40		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	manejo de electrocardiógrafos.	equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	ones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)		JULIO
					NOVIEMBRE
EQUIPOS DE IMAGENOLÓGIA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos de los equipos de imagenología del hospital.	¿Qué son equipos de imagenología?, Riesgos por uso de equipos, equipos y modelos del hospital, tipos de equipos, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
UNIDAD ODONTOLÓGICA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos en el uso y manejo de unidades dentales.	¿Qué es una unidad odontológica?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE

					
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 41
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS

AUTOCLAVE	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de autoclaves.	¿Qué es una Autoclave?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
INCUBADORA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de incubadoras neonatales.	¿Qué es una Autoclave?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ABRIL
					AGOSTO
					DICIEMBRE
ELECTROBISTURÍ	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en electrobisturís.	¿Qué es un Electrobisturí?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 42		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

TECNOVIGILANCIA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos necesarios en cuanto al programa de tecno vigilancia.	¿Qué es Tecno vigilancia?, tipos de dispositivos, normatividad, programa de tecno vigilancia, riesgo de equipos, clasificación de equipos, eventos e incidentes adversos, dispositivos y equipos médicos, seguridad al paciente	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN DE EQUIPOS	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos de los protocolos de limpieza y desinfección de equipos biomédicos.	Programa de limpieza y desinfección de equipos biomédicos, protocolo de limpieza y desinfección, productos de limpieza de la institución, contaminación cruzada	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE
POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos de la política de gestión de la tecnología del hospital.	Normatividad, clasificación de equipos por riesgo, especificación de riesgo, política de gestión de la tecnología, ciclo de gestión de la tecnología	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	MARZO
					JULIO
					NOVIEMBRE

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 43		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

TENSIOMETRO	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de tensiómetros.	¿Qué es un Tensiómetro?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
EQUIPO DE ÓRGANOS	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básicos en el uso y manejo de equipos de órganos.	¿Qué es un Equipo de órganos?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	FEBRERO
					JUNIO
					OCTUBRE
DOPPLER	Proporcionar al personal médico y asistencial los conocimientos básico en el uso y manejo de doppler.	¿Qué es un Doppler?, Riesgos por uso del equipo, equipos y modelos del hospital, partes del equipo, uso y manejo, limpieza, problemas frecuentes y soluciones	pre-post test, presentaciones de power point, apoyo en PDF, videos (cuando aplique)	Jadar, José Jonathan Velandia Olaya	ENERO
					MAYO
					SEPTIEMBRE



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 44
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

Socialización de la política, Programa de Seguridad del Paciente, Evento Adverso, sistema de reporte de las novedades de Seguridad.	1. Socializar al personal el Programa Institucional de Seguridad del Paciente y el sistema de reporte de las novedades de seguridad de forma virtual y de forma física.	Programa y política de Seguridad del Paciente, Taxonomía, Sistema de reporte y análisis de las novedades	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.	Líder de Seguridad del Paciente.	ENERO
Disminuir el riesgo de IAAS a través de la implementación y adherencia del personal asistencial y administrativo de la estrategia "MANOS LIMPIAS ATENCION SEGURA"	Protocolo lavado de manos, estrategia de higiene de manos "Manos limpias, atención segura" 5 momentos del lavado de manos higienización de manos, lavado de manos, lavado de manos quirúrgico	Socializar el protocolo de lavado de manos en el Hospital, sus Centros y puestos de Salud. 2. Evaluar mediante actividad el protocolo de lavado de manos en el personal de la Institución	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.	Líder de Seguridad del Paciente.	ENERO
Ejecutar las actividades de limpieza y desinfección en cada una de las áreas	1. Socializar a los colaboradores de la E.S.E. el protocolo de limpieza y desinfección. 2. evaluar el protocolo de limpieza y desinfección a los	Protocolo limpieza y desinfección, taxonomía, Implementos a utilizar,	Acta de Socialización con un alcance del 92%	Líder de Seguridad del Paciente.	FEBRERO

					
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 45
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS

de la E.S.E. sus Centros y puestos de salud de acuerdo al protocolo Institucional	colaboradores de la E.S.E.	procedimiento, video	de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de lavado de manos.		
Dar cumplimiento al programa de bioseguridad de la Institución en el 95% de los funcionarios	1. Socializar el programa de bioseguridad en la E.S.E., Centros y puestos de salud. 2. Evaluar el protocolo de bioseguridad Institucional. 3. Realizar seguimiento al cumplimiento de las normas de bioseguridad Institucionales.	Medidas generales, protocolo de ingreso y egreso a la institución, uso adecuado de EPP como prevenir el covid-19.	Acta de Socialización con un alcance del 92% de personal capacitado de la totalidad del personal de la Institución. Actas socialización de protocolo de bioseguridad.	(3) Líder de Seguridad del paciente (4) Líder de Seguridad y Salud y Trabajo.	FEBRERO
Adherencia al protocolo de administración de medicamentos.	1. Socializar el protocolo de administración de medicamentos en la E.S.E. Centros y puestos de salud, (correcta preparación, administración de soluciones y mezclas endovenosas) 2. evaluar el protocolo de administración de	Objetivos Recomendaciones de seguridad 15 correctos en la	Acta de Socialización, test de evaluación, listas de chequeo de adherencia.	Líder de Enfermería y seguridad del paciente	MARZO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA REGION Que Progresa!		 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 46		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

	medicamentos. 3. Seguimiento a la adherencia del protocolo de administración de medicamentos mediante listas de chequeo.	administración de medicamentos Vías de administración de medicamentos Tabla de Mezclas				
Dar a conocer el Programa de Reactivo vigilancia en la Institución.	Definición de reactivo vigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades	1. Socializar el programa de reactivo vigilancia al personal de la Institución y el reporte de eventos.	Acta de Socialización, test de evaluación	Líder de Reactivo vigilancia		
Dar a conocer el Programa de Fármaco vigilancia en la Institución.	1. Socializar el programa de Farmacovigilancia al personal de la Institución, el reporte de eventos y el proceso de Semaforización..	Definición de Farmacovigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades y el proceso de Semaforización.	Acta de socialización, evidencias fotográficas.	Líder de Farmacia	ABRIL	
Aumentar la adherencia del protocolo de correcta identificación de los	1. Socializar el proceso de despliegue del paquete correcta identificación de los pacientes en los procesos asistenciales. 2. evaluar	Identificadores institucionales	Acta de Socialización y evidencia fotográfica	Líder de Seguridad del Paciente.	ABRIL	

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 47		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

pacientes al momento de la atención.	protocolo de correcta identificación de pacientes.	Mecanismos de identificación Proceso de identificación del paciente según servicio de atención Manillas de identificación			
Disminuir Y mitigar las consecuencias de un evento adverso durante la atención en salud	1. Dar a conocer el Programa de Tecno vigilancia en la Institución.	Definición de Tecno vigilancia Objetivos del programa Socialización del medio por el cual se realizan las novedades	Acta de Socialización, test de evaluación.	Líder de Tecno vigilancia	MAYO
Garantizar la atención segura de la gestante y el recién Nacido	1. Socialización del Programa IAMI	Programa IAMII Ruta integral de la atención materno perinatal Intervenciones individuales: Atención preconcepcional	Acta de socialización y evidencia	Líder IAMI	JUNIO



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 48
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

		IVE Curso de preparación para la maternidad y la paternidad, etc. Atención del parto Atención del puerperio Atención de emergencia obstétrica Atención del recién nacido			
Divulgar y fomentar la implementación de las barreras de seguridad.	Socialización del paquete Instruccional y su despliegue en la Institución reducción de riesgos de caídas.	Taxonomía Factores de Riesgo Escala de caídas institucional Clasificación del riesgo de caídas Manilla de identificación del riesgo de caídas	Acta de socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente.	JULIO
Fortalecer las competencias del personal de enfermería en el servicio de Unidad de Cuidados Intermedios.	Plan de cuidado de enfermería en la Unidad de Cuidados Intermedios	socializar protocolo cuidado de enfermería en la unidad de cuidado intermedio	Acta de Socialización y evidencia 	Líder de Enfermería	AGOSTO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 49		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Reducir el riesgo de IAAS	Socializar el paquete Instruccional como parte del programa de seguridad del paciente detectar, prevenir y reducir las infecciones asociadas a la atención en salud.	Definición de infecciones Asociadas a la atención en Salud (IAAS), Cadena de transmisión Precauciones estándar - medidas de aislamiento universal	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente.	SEPTIEMBRE
Disminuir la incidencia de infecciones asociadas a al atención en salud	Socializar Seguridad en procesos quirúrgicos (Asepsia de piel)	Acciones inseguras en el proceso quirúrgica Prevención de complicaciones quirúrgicas Prevención de complicaciones anestésicas Consentimientos informados en procedimientos quirúrgicos	Acta de socialización y evaluación	Instrumentadora Qx	SEPTIEMBRE
Desarrollar y fortalecer el conocimiento técnico en Prevención de las Úlceras por Presión y las habilidades para aplicación de prácticas seguras durante la atención	Socializar el paquete instruccional Prevenir úlceras por presión	Factores de riesgo Escala de valoración del riesgo de UPP Clasificación de las UPP Medidas de prevención de las UP	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Seguridad del Paciente	OCTUBRE



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 50
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

Socialización del servicio de TAB Y TAM al 95 % del personal asistencial.	Socialización de los protocolos del servicio de TAB Y TAM	socialización protocolos servicio de TAB Y TAM	Acta de Socialización y evidencia	Líder de Enfermería	OCTUBRE
Socializar la política de Gestión Documental al personal que se encuentre laborando en la institución	Garantizar socialización de los diferentes instrumentos archivísticos	Instrumentos importantes para la planeación estratégica en la labor Archivística y anual para el proceso de Gestión Documental en cumplimiento de las directrices del Archivo General de la Nación.	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de Gestión Documental	MAYO
					OCTUBRE
Socializar del Plan Institucional de Archivo al personal que se encuentre laborando en la institución	Garantizar socialización de los diferentes instrumentos archivísticos	Instrumentos importantes para la planeación estratégica en la labor Archivística y anual para el proceso de Gestión Documental en cumplimiento de las directrices del Archivo General de la Nación.	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de Gestión Documental	MAYO
					OCTUBRE
Socializar el manejo de la plataforma DataDoc	Garantizar la socialización de la plataforma Datadoc como instrumento para las cuentas de cobro internas en la institución	Instrumento como control de los procesos documentales correspondencia, archivo y	Todos los colaboradores desde el directivo	Líder de Gestión Documental	MARZO
					JUNIO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

				
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 51
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

		cuentas de cobro	pasado por el administrativo y asistencial		OCTUBRE
Socializar la ejecución de los recursos a mantenimiento hospitalario	Garantizar la socialización colaboradores de las ejecuciones de mantenimiento Hospitalario	Control y plan de mejora en las diferentes actividades	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de mantenimiento hospitalario	ABRIL
					NOVIEMBRE
Socializar formato de solicitud de mantenimiento hospitalario	Garantizar la socialización colaboradores de la correcta solicitud para la ejecución de actividades de mantenimiento Hospitalario	Desarrollar las diferentes actividades de mantenimiento hospitalario y equipos industriales	Todos los colaboradores desde el directivo pasado por el administrativo y asistencial	Líder de mantenimiento hospitalario	ABRIL
					NOVIEMBRE
Socialización de la resolución 251 deberes y derechos	Socializar la Declaración de Derechos y Deberes de los usuarios en salud de la ESE Hospital Salazar de Villeta, centros y puestos de salud, desde el proceso de atención al usuario mediante una campaña de divulgación en los diferentes servicios de la institución (Ambulatorios, hospitalarios, quirúrgicas y urgencias).	Resolución 521 del 2021 declaración deberes y derechos de los usuarios	Folletos 	Pamel Lorena Muñetones	AGOSTO

HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 52		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Socialización Política pública y mecanismos de participación social en salud (PQRS-CONFLICTO DE INTERES ASOCIACION DE USUARIOS, COMITÉ DE ETICA Y SIAU), rendición de cuentas y control social	Dar a conocer la Política pública de participación social en salud	Que es la política pública de participación social en salud y formas de participación ciudadana	Presentación	Pamel Muñetones	Lorena	FEBRERO
Socialización Sistema y resultados PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones)	Socialización Sistema y resultados PQRS (Peticiónes, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Felicitaciones)	Sistema PQRS Resultados obtenidos durante el semestre	Presentación	Pamel Muñetones	Lorena	ABRIL NOVIEMBRE
PROCEDIMIENTO RUTA DE ATENCION A VICTIMAS DE ABUSO SEXUAL EN CENTROS Y PUESTOS DE SALUD	Brindar al equipo de salud información sobre la ruta de atención integral de las víctimas de violencia sexual, generando atención con calidad y humanizada en el proceso y protocolos establecidos	Socialización ruta de atención a víctimas de abuso sexual	Presentación	Pamel Muñetones	Lorena	JULIO
SOCIALIZACION DE SATISFACCION	Socializar el porcentaje de satisfacción de los usuarios frente a los servicios prestados en el Hospital Salazar de Villeta.	Socializar nivel de satisfacción de los usuarios frente a los servicios de salud.	Presentación	Pamel Muñetones	Lorena	AGOSTO

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 53		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

POLITICA DE ATENCION AL CUIDADANO	Socialización de Política de atención al ciudadano	Socialización de Política de atención al ciudadano	Presentación	Pamel Lorena Muñetones	FEBRERO
capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en tema de privacidad de la información "correos electrónicos"	brindar el uso adecuado de las diferentes plataformas institucionales	correos electrónicos	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	FEBRERO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en tema de seguridad y privacidad de la información "phising"	Dar a conocer que es el Phising a todos los colaboradores y cómo prevenirlo dentro de la institución.	Herramientas de detección del Phising.	Folleto	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	MARZO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma DATADOC.	Dar a conocer la plataforma e importancia dentro de la institución.	manejo de correspondencia	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso JULIO	ABRIL
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma DATADOC.	Dar a conocer la plataforma e importancia dentro de la institución.	Manejo de correspondencia	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso JULIO	MAYO



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 54		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	JUNIO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en Seguridad informática	Conocimiento general sobre protección de sus cuentas institucionales	Estrategias para el cuidado de sus cuentas.	Folleto	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	JULIO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	AGOSTO
Capacitar a los funcionarios de las diferentes áreas en la correcta utilización de la plataforma CITISALUD	manejo de plataforma de citisalud	nuevas estructuras	Capacitación	ingeniero de sistemas líder de cada proceso CESAR	SEPTIEMBRE
Capacitación Seguridad de la Información	capacitación sobre seguridad de la información en la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta	ISO 27001 garantiza cumplir con la integridad, la confidencialidad y la disponibilidad de la	Folleto	ingeniero de sistemas líder de cada proceso DIEGO	OCTUBRE

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
 Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
 e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 55		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

		información			
Sistema Obligatorio Garantía de la Calidad Habilitación GPC	Dar a conocer los requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones de estándares de habilitación-,	Estándares de Habilitación	humano tecnológicos	Líder Calidad	FEBRERO
					JULIO
Sistema Obligatorio Garantía de la Calidad Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que los colaboradores y funcionarios de los diferentes procesos que cumplan con las características del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud, tales como oportunidad, accesibilidad, seguridad, pertinencia, continuidad, coordinación, efectividad, información, competencia. 	Estándares de Acreditación	humano tecnológicos 	Líder Calidad	MARZO
					AGOSTO

 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobierno de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 56
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

Sistema Obligatorio Garantía de la calidad PAMEC	Ofrecer a los colaboradores los conceptos actualizados y las herramientas prácticas necesarias para la fácil comprensión del diseño, desarrollo, implementación y seguimiento del programa de auditoria para el mejoramiento de la calidad en salud (PAMEC); teniendo como base los pilares metodológicos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad SOGC , desde la habilitación, pasando por sistemas de información y seguridad del paciente hasta llegar a la Acreditación;	SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad SOGC	HUMANO tecnológicos	Líder Calidad Líder redes	ABRIL
Sistema Obligatorio Garantía de la calidad Sistema de Información	Dar a conocer a los colaboradores como hacer seguimiento a la calidad de los servicios que presta actualmente la Institución, bajo los parámetros definidos por la normas que nos aplican.	Resolución 256	HUMANO tecnológicos 	Líder Calidad Líder redes	SEPTIEMBRE
					MAYO

							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 57		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

					OCTUBRE
Redes Integrales de prestadores de servicios de salud	Dar a conocer el modelo integral de la red en salud para la prestación de servicios de salud más accesibles, equitativos, eficientes, de mejor calidad técnica, y que satisfagan mejor las expectativas de los usuarios ...	¿Que es la Red de Servicios? Roles y función de la IPS Conformación de la Red de Servicios de Salud	HUMANO tecnológicos	Líder Calidad Líder redes	MARZO
					NOVIEMBRE



					
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA	
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 58	
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA	
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS	

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la entidad por el grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y el correo institucional.

23. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En la actualidad la E.S.E Hospital Salazar de Villeta cuenta con seis (6) vacantes Auxiliares Area de la Salud, para lo cual la ESE Hospital Salazar de Villeta estudia la posibilidad de suprimirlas, toda vez que las mismas le generan a la institución un costo innecesario,



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 59
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

máxime si se tiene en cuenta que, sin la ocupación de estas vacantes le ha permitido a la institución cumplir con el logro de los objetivos misionales. (En Estudio).

24. PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Objetivo General

Establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la E.S.E. Hospital Salazar de Villeta, en aras de cumplir a cabalidad con los objetivos y funciones legales.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina:

“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a. Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Esta herramienta busca estrategias para garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

Contexto o Diagnóstico

El presente plan tiene como insumo el Plan Anual de Vacantes, en el cual se observa que, de los 39 cargos vigentes en la planta de personal, existen 6 vacantes definitivas.

Es de anotar que la E.S.E Hospital Salazar de Villeta cuenta con dos plantas de personal. Una definitiva la que contiene las vacantes y otra transitoria, que con ocasión de la reforma estructural de la entidad eran empleados que se encontraban sindicalizados o en etapa pre



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser	 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE	 CUNDINAMARCA REGIÓN Que Progresa!	 Gobernación de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA
PLAN	GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 60
NOMBRE	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO		2	25/01/2023	2 AÑOS

pensional por lo que se contempló la figura de la transitoriedad, mientras que cumplan los requisitos necesarios para el retiro obligatorio.

Dentro de este contexto es importante tener en cuenta que existen tres (3) servidores que se encuentran en calidad de pre pensionados, ocho (8) con requisitos cumplidos para pensión. este es un elemento de importante consideración en el presente plan, teniendo en cuenta que durante los próximos 5 años, podrían generarse tres (3) nuevas vacantes que sumadas a las seis (6) que existen al día de hoy equivaldría al 23%, de plazas vacantes

25. POLÍTICA DE INGRESOS

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.
a-Selección

Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E Hospital Salazar de Villeta, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

B-Vinculación

La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.

La vinculación se realiza mediante acto administrativo y acta de posesión juramentada ante la gerencia del Hospital. Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo.

1. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

- La planta de personal de la E.S.E Hospital Salazar de Villeta para la vigencia 2023 una vez sea depurada y aprobada quedara conformada por un total de treinta y nueve (39) empleados, (33) activos y (6) vacantes, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA-E.S.E. REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE
Calle 1 No. 7 – 56 Tele. Gerencia: 8444118 - 8444646 EXT 102
e-mail: calidad@hospitalsalazardevilleta.gov.co



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLET A La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobernador de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 61		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

No.	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES		CARGO	COD	GRADO
1	52660117	Muelle Plazas Julia Isabel	AD	Gerente	85	10
2	39625317	Rodríguez Delgado Aldo Fernando	AD	Subgerente Administrativo y Financiero	90	4
3	3.016.497	Gámez Villalobos Camilo	AS	Técnico Área de la Salud (Saneamiento)	323	9P
4	19.380.864	Escobar Gallo Emilio	AS	Auxiliar Servicios Generales	470	
5	20.704.719	Casallas Tovar Blanca Nieves	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
6	20.704.753	Ordoñez González Luz Mery	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
7	21.110.852	Tinoco Colorado Luz Mery	AD	Auxiliar Administrativo	407	7P
8	21.111.124	Góngora Manjarres Luz Miriam	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
9	21.111.208	Herrera Castañeda Elba Esperanza	AD	Auxiliar Administrativo	407	7P
10	21.113.420	García Saldaña Blanca Ruby	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
11	21.113.531	Monsalve Rodríguez Diana Patricia	AS	Auxiliar Área de Salud (Farmacia)	412	7P
12	39.544.169	Leon Sánchez Carmen Zoraida	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
13	43.097.405	Panqueva Hernández Inés	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
14	51.685.378	Corredor Leon María Del Carmen	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
15	52.116.432	Bolívar Leon Sandra Yolima	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
16	52.327.034	Medina Moyano Isabel	AS	Auxiliar Área de Salud (Promotora)	412	3P
17	65.752.773	López Uribe Carolina	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
18	79.387.976	Sanabria Plinio	AS	Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	13P
19	80.275.801	Murillo Díaz Hernando	AS	Operario	487	
20	80.278.000	Guatavita Galarza Luis Arturo	AS	Operario	487	
21	1.014.265.616	Téllez Mateus Ginet Alejandra	AS	Profesional SSO Enfermera	217	3
22	1.014.278.314	Cala Castillo Duvan	AS	Profesional SSO Odontólogo (la peña)	217	8P
23	1.016.100.586	Villalobos Aguirre Paula Estefanía	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
24	1.018.499.293	Valderrama Rodríguez Cristian Camilo	AS	Profesional SSO Bacteriólogo	217	3
25	1.019.124.217	Peláez Morantes Ricardo Andrés	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
26	1.020.811.940	González Orjuela María Paola	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
27	1.053.852.638	Bejar Rivera Laura Fernanda	AS	Profesional SSO Odontóloga (utica)	217	8P



 E.S.E. HOSPITAL SALAZAR DE VILLETA La Calidad un Compromiso, Su Salud Nuestra Razón de Ser		 REGIÓN DE SALUD NOROCCIDENTE		 CUNDINAMARCA IREGIÓN Que Progresa!		 Gobernador de Cundinamarca	
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 62		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

No.	DOCUMENTO DE IDENTIDAD	APELLIDOS Y NOMBRES		CARGO	COD	GRADO
28	1.062.325.971	Mera Banguero Luisa Maria	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
29	1.067.960.325	Peñata Hoyos Melissa Angélica	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
30	1.072.431.901	Velandia Sánchez Isabella	AS	Profesional SSO Medicina (utica)	217	8P
31	1.080.296.467	Palechor Montañez Shanny Norely	AS	Profesional SSO Enfermera	217	3
32	1.136.889.045	Quijano Gómez Laura Valentina	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
33	1.233.897.320	Moya Santamaría Maria Camila	AS	Profesional SSO Medicina	217	8P
6		VACANTES		Auxiliar Área de Salud (Enfermería)		

Es de anotar que seis (6) funcionarios se encuentran inscritos en Carrera Administrativa, tres oficiales

Los empleos están distribuidos por nivel jerárquico, siendo el nivel asistencial el que más aporta al total de la planta (74%), vacantes (16%), administrativo (10%).

Gráfica No. 1



							
TIPO DE DOCUMENTO:		ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		DOCUMENTO	PAGINA		
PLAN		GESTION DEL TALENTO HUMANO		CONTROLADO	1 DE 63		
NOMBRE		CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	FECHA DE VIGENCIA		
PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			2	25/01/2023	2 AÑOS		

Gráfica No. 2



26. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, se basará en seguimiento a las acciones planteadas para la vigencia actual y al realizar un comparativo con el autodiagnóstico a realizar a final de año donde se podrá evidenciar si los puntajes fluctuaron a favor o en contra de las acciones que tomo la Institución.

