


| | | | |
|---|--|---------------|----------|
|  | Procedimiento Planeación | Código: | Versión: |
| | | PC-AD-PL-001 | V.1 |
| | Página: 1 de 5 | | |
| Fecha de Emisión: 18-08-2025 | Título: Procedimiento Dimensión 1 de MIPG Talento Humano | | |
| | Revisado por: | Aprobado por: | |

TALENTO HUMANO

Dimensión 1

1. Propósito de la Dimensión

Garantizar que los hospitales públicos cuenten con **talento humano competente, íntegro y comprometido**, asegurando que la gestión del personal esté orientada al mejoramiento continuo del servicio de salud, la transparencia y la calidad en la atención a los usuarios.

2. Políticas que conforman la Dimensión 1

2.1 Gestión Estratégica del Talento Humano


- Acciones para hospitales públicos:
 - Elaborar y actualizar el Plan Institucional de Talento Humano en Salud.
 - Diseñar planes de formación y capacitación en temas clínicos, administrativos y de humanización del servicio.
 - Implementar sistemas de evaluación del desempeño laboral orientados a resultados en salud.
 - Fortalecer el clima organizacional y la retención del personal especializado.

2.1.1 Matriz GETH

Realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano mediante la Matriz GETH, identificar brechas, establecer nivel de madurez y derivar un Plan de Acción priorizado para avanzar hacia la consolidación institucional.

Aplicar al inicio:

- Diagnóstico inicial para la dimensión Talento Humano.
- Revisión anual o tras cambios organizacionales relevantes (fusión, modernización, picos de contratación, resultados de auditoría).

| | | | |
|---|--|----------------|----------|
|  | Procedimiento Planeación | Código: | Versión: |
| | | PC-AD-PL-001 | V.1 |
| | | Página: 2 de 5 | |
| Fecha de Emisión: 18-08-2025 | Título: Procedimiento Dimensión 1 de MIPG Talento Humano | | |
| | Revisado por: | Aprobado por: | |

2.2 Integridad

- Acciones:
 - Implementar el **Código de Integridad** institucional.
 - Desarrollar programas de cultura ética, transparencia y lucha contra la corrupción.
 - Garantizar procesos de selección con mérito, transparencia y objetividad.
 - Promover la denuncia de prácticas indebidas y proteger a los denunciantes.

3. Instrumentos de gestión


- Plan Institucional de Talento Humano en Salud (PITHS).
- Manual de Funciones y Competencias Laborales.
- **Plan Institucional de Capacitación (PC)** enfocado en atención en salud, seguridad del paciente y ética pública.
- **Código de Integridad** adoptado y socializado.
- **Evaluación del Desempeño Laboral** con enfoque en resultados de salud.

4. Responsables

- **Gerente o Director del Hospital:** liderazgo en política de talento humano.
- **Oficina de Talento Humano:** implementación de planes, capacitación y evaluación.
- **Comités de Ética e Integridad:** promoción de valores y control de prácticas indebidas.
- **Jefes de Servicio/Áreas:** seguimiento al desempeño del personal en salud.

5. Seguimiento y Evaluación

- Aplicación del **FURAG** para medir gestión del talento humano e integridad.
- Auditorías internas y externas de gestión del talento humano.
- Encuestas de clima organizacional y satisfacción del personal.
- Evaluación periódica del impacto de la capacitación en la calidad de la atención.

| | | | |
|---|--|----------------|----------|
|  | Procedimiento Planeación | Código: | Versión: |
| | | PC-AD-PL-001 | V.1 |
| | | Página: 3 de 5 | |
| Fecha de Emisión: 18-08-2025 | Título: Procedimiento Dimensión 1 de MIPG Talento Humano | | |
| | Revisado por: | Aprobado por: | |


6. Mejora Continua

- Diseñar planes de mejoramiento a partir de auditorías de talento humano.
- Ajustar procesos de selección, inducción y formación según necesidades del hospital.
- Fomentar la innovación en gestión del personal (teletrabajo en áreas administrativas, bienestar laboral, capacitación virtual).

7. Documentos Soporte de la dimensión TH

A continuación se presenta el listado básico de cumplimiento es probable que se puedan obtener otros que serán validados durante el proceso

| Documentos soporte de la dimensión 1 TH | Uso | Evidencia asociada |
|--|--|--|
| Plan Institucional de Talento Humano (PITHS) | Orientar la gestión del personal de salud y administrativo en coherencia con los objetivos estratégicos hospitalarios. | Documento aprobado y actas de socialización. |
| Matriz GETH diligenciada | Diagnosticar el nivel de madurez de la política de talento humano en las rutas (felicidad, crecimiento, servicio, calidad, análisis de datos). | Matriz en Excel/PDF con puntajes, evidencias y observaciones. |
| Plan de Acción derivado de la Matriz GETH | Establecer acciones concretas para cerrar brechas en bienestar, formación, desempeño y gestión del talento en salud. | Plan con acciones, responsables, plazos, indicadores y estado de avance. |

| | | | |
|---|--|----------------|----------|
|  | Procedimiento Planeación | Código: | Versión: |
| | | PC-AD-PL-001 | V.1 |
| | | Página: 4 de 5 | |
| Fecha de Emisión: 18-08-2025 | Título: Procedimiento Dimensión 1 de MIPG Talento Humano | | |
| | Revisado por: | Aprobado por: | |

| | | |
|--|---|--|
| Manual de Funciones y Competencias Laborales actualizado | Garantizar que cada cargo (médico, enfermera, auxiliar, administrativo) tenga funciones y competencias claras. | Manual oficial publicado y actualizado, registros en SIGEP. |
| Plan Institucional de Capacitación (PIC) | Fortalecer competencias técnicas (seguridad del paciente, emergencias, historia clínica electrónica) y administrativas. | Documento del PIC, cronogramas, listados de asistencia, evaluaciones de impacto. |
| Evaluación del Desempeño Laboral | Medir resultados del personal frente a metas institucionales de calidad y eficiencia. | Formularios, actas de evaluación, reportes consolidados. |
| Código de Integridad institucional | Promover la ética y la transparencia en la gestión hospitalaria y la atención en salud. | Documento adoptado, firmas de compromiso, talleres de sensibilización. |
| Reportes en FURAG | Evidenciar cumplimiento de la dimensión en el Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión. | Capturas de reporte FURAG, actas de envío. |
| Informes de clima organizacional y bienestar laboral | Identificar el nivel de satisfacción del personal hospitalario y generar acciones de mejora. | Resultados de encuestas, informes de análisis, planes de bienestar. |

| Numero | Control Cambios Descripción (en caso de no existir algún cambio, escriba no hay cambios o primera versión) | Fecha: | V: |
|----------------|---|------------------------|----|
| | | Página: 4 de 4 | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Elaborado por: | | Aprobado por Gerencia: | |

| | | | |
|---|---|----------------------|----------|
|  | Procedimiento Planeación | Código: | Versión: |
| | | PC-AD-PL-001 | V.1 |
| | | Página: 5 de 5 | |
| Fecha de Emisión: 18-08-2025 | Título: Procedimiento Dimensión 1 de MIPG Talento Humano | | |
| | Revisado por: | Aprobado por: | |

| | |
|----------------------|---|
| Revisado por: | Aprobado por coordinador de Proceso: |
|----------------------|---|