



NIT: 82500140-6
Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64
El Molino - Guajira

ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO

CODIGO: ESE-HSL-2019

NIT No 825000140-6

VERSION:01

Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005

FECHA: 02-01-2019

NOMBRE DEL PROCESO:
CONTRATACION

RESPONSABLE:
GERENCIA

Página 1 de 22

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO –GETH 2022

MAS SALUD OPORTUNA

CALLE 9 NO 4A – 84 TELEFONO: (0957) 7788485 – EL MOLINO LA GUAJIRA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 2 de 22

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 La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Hospital.

Con este lineamiento la Empresa, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad.

En el marco de la Planeación Estratégica La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira y Plan de Desarrollo 2020- 2023 Salud, **“Mas Salud Oportuna”**, se enfoca en realizar actividades de desarrollo, estímulos y se implementan metas a los servidores de la institución, en el cual contempla:

- Formular el plan de Gestión del Talento Humano,
- Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación,
- Garantizar la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos
- Realizar estudio de Viabilidad Financiera para la Ampliación de la planta de personal,
- Realizar Ocupación de Cargos Vacantes,
- Fomentar la Creación de un grupo de Investigación Institucional ante Colciencias.
- Realizar Una publicación Científica Anual.

De igual forma en la vigencia del 2022 la entidad se enfocó en dar mejoramiento a las competencias, capacidades, satisfacción, motivación, compromiso y calidad de vida, al cual con lleven a prestar un buen servicio en aras de contribuir factores para mejorar la productividad laboral.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 825000140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 3 de 22

MARCO LEGAL

Decreto 1567 de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Ley 100 del 23 de Diciembre de 1993 Por el cual se crea el sistema de seguridad social Integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales. Certificación de Bono Pensional.

Decreto 1567 del 5 de Agosto de 1998 Crea el sistema Nacional de capacitación y sistema de estímulos para los Empleados. Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar.

Ley 909 del 23 de Septiembre de 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Talento Humano

Acuerdo 617 de 2018 Por el cual se establece el sistema de Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño

Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Talento Humano

LEY 1064 DE 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano Plan Institucional de Capacitación establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”

Decreto 1083 de Mayo 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos) Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)

Función Publica Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH Guía de gestión estratégica del Talento Humano GETH

MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano

GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano Talento Humano

Resolución 1567 Diciembre 28 de 2018 Resolución por el cual se aprueba el Plan de Bienestar. Plan de Bienestar

Resolución 1568 Diciembre 2018 Plan de Estímulo e Incentivos. Resolución por el cual se aprueba el Plan de Estímulos e Incentivos del año 2019. Plan de Estímulos e Incentivos

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 4 de 22

Ley 1857 del 26 de julio de 2017 Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Por Parte de la CNSC Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño

ALCANCE.

Inicia desde la identificación de las necesidades del Recurso Humano en los procesos de: Ingreso (Selección, Vinculación), Desarrollo (capacitación, evaluación de desempeño en los de carrera administrativo, provisionalidad, oficiales, libre nombramiento y remoción, temporales, de acuerdo con la normatividad establecida, bienestar, salud y seguridad en el trabajo, incentivos, inducción y reinducción) y Retiro (retiro y desvinculación del funcionario).

CONDICIONES GENERALES.

El Decreto 1499 de 2017 actualizo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) trata el Título 22 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, estableció que el nuevo Sistema de Gestión, el cual debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno con implementación diferencial a las entidades territoriales.

De igual manera, MIPG genera un marco diseñado para que las entidades territoriales las ejecuten y hagan seguimiento a su trabajo en beneficio al ciudadano, facilitando la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizando operaciones, desarrollando y fomentando la cultura organizacional y la participación ciudadana.

Como primera dimensión y corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG es Talento Humano hace más relevancia en realizar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH, donde avanza a la consolidación en la eficiencia de la administración pública.

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano esta proporcionada a dar orientaciones a la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano describiendo el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 825000140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 5 de 22

1. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

CULTURA CORPORATIVA Y LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE LA ESE

La ideología de la E.S.E está basada en:

- **Misión**

Somos una empresa social del estado que brinda servicios de primer nivel de complejidad, con énfasis en promoción y mantenimiento de la salud, satisfaciendo las necesidades y expectativas de la población Molinera, con empleados calificados y comprometidos en la calidad en el servicio, con tecnología adecuada, basada en la gestión de sus procesos, buscando equilibrio financiero y rentabilidad social, para contribuir al bienestar y el desarrollo de la comunidad molinera.

- **Visión**

Ser en el año 2024 una ESE de primer nivel con un modelo de atención orientado a la promoción y mantenimiento de la salud de la población Molinera, con grandes avances en el sistema obligatorio de la garantía de la calidad, logrando la sostenibilidad financiera.

- **Plataforma estratégica**

El objetivo principal del direccionamiento estratégico es establecer o revisar los lineamientos o postulados fundamentales de la organización, lo que constituye la Plataforma Estratégica de la misma. Esta se constituye en un planteamiento formal que soporta la estructura del E. S. E Hospital San Lucas I Nivel a través de la definición de su filosofía, concepción, razón de ser, proyección a futuro, principios y objetivo.

- **Principios Corporativos**

Los principios éticos que la ESE Hospital San Lucas son:

- ✓ **Universalidad:** Se garantizará la salud a las personas que lo demanden, sin ningún tipo de discriminación racial, edad, sexo, religión, idioma, clase social o credo.
- ✓ **Solidaridad:** Nuestro Servicio están orientados a la población en general, somos Solidarios especialmente con la población más vulnerables; nos caracterizamos por brindar una atención oportuna e inmediata.
- ✓ **Innovación:** Aumentando el saber científico mediante el intercambio de conocimiento, experiencia y tecnología.
- ✓ **Calidad:** Prestamos servicios oportunos y eficientes, buscando satisfacer las necesidades en la salud se nuestros usuarios internos y externos.
- ✓ **Planeación y Autocontrol:** Aplicamos de tal forma que los resultados esperados sean óptimos.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 825000140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 6 de 22

- ✓ **Eficiencia:** Optimizamos nuestro recurso para prestar servicios con calidad accesibilidad a los usuarios.
- ✓ **Respeto a la Dignidad Humana:** Promovemos el respeto a la dignidad humana, como herramienta útil para fortalecer los lazos de amistad con la comunidad.
- ✓ **Disciplina:** Garantizamos el cumplimiento de las políticas, normas y principios que rige la empresa.

- **Valores Corporativos**

Están basados en:

- ✓ Respeto
- ✓ Equidad
- ✓ Transparencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Esfuerzo
- ✓ Calidad
- ✓ Eficiencia
- ✓ Honestidad
- ✓ Perseverancia
- ✓ Humildad

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 7 de 22

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar un instrumento mediante el cual se pueda fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas para planear, desarrollar y evaluar la Gestión de Talento Humano, por medio de las estrategias establecidas del ciclo de vida laboral de los funcionarios La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira aplicando las rutas de la dimensión Talento Humano en MIPG, de manera que este modelo contribuya al mejoramiento de los conocimientos, capacidades, competencias y calidad de vida.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Formular el plan de Gestión del Talento Humano
- Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación
- Garantizar la ejecución del Plan de Bienestar y Estímulos
- Realizar estudio de Viabilidad Financiera para la Ampliación de la planta de personal.
- Realizar Ocupación de Cargos Vacantes.
- Fomentar la Creación de un grupo de Investigación Institucional ante Colciencias.
- Realizar Una publicación Científica Anual.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades a los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para dar un mejor rendimiento.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad, así como los requerimientos de los ex funcionarios La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los funcionarios de la entidad y fortalecer las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de la Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos establecidos por la Función Pública y la principal dimensión que contempla el MIPG.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios, generando esparcimiento e integración familiar, a través de diferentes actividades que fomenten el desarrollo integral y que satisfagan las necesidades de los servidores.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y remoción, así como la implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la entidad.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 8 de 22

3. CARACTERIZACION PREVIA A LA PLANEACION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1 Disposición de la Información

Al contar con información oportuna y actualizada de Talento humano de acuerdo con MIPG es confiable desarrollar oportunamente la gestión que tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, el bienestar de los ciudadanos.

En consecuencia, el desarrollo de la dimensión Talento humano MIPG, cuenta con la información actualizada del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E, en marco legal, caracterización de los servidores y empleados y en diferentes mediciones adelantadas.

3.2 Caracterización de los Servidores

Con la matriz de caracterización se mantiene actualizada la información relacionada con: funcionarios por nivel, nombramientos, nivel educativo, edad, género, prejubilados, entre otros, de los funcionarios La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira como principal insumo para la administración del Talento Humano.

Género:

Sexo	N°
Femenino	9
Masculino	3
TOTAL	12

Nivel del Cargo:

Nivel Cargo que Ocupa	
ASISTENCIAL	0
TECNICO	4
PROFESIONAL	4
ASESOR	0
DIRECTIVO	1
OTRO	3
TOTAL	12

3.3 Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta del personal como se muestra en las siguientes tablas.

**QUE TIPO DE VINCULACIÓN CONTRACTUAL
TIENE USTED CON EL HOSPITAL**

CONTRATO POR O.P.S.	61
CONTRATO A TERMINO FIJO	0
PLANTA/NOMBRAMIENTO	12
TOTAL	73

Con base a lo anterior el seguimiento de la información, Gestión Humana cuenta con matriz de planta de personal, y manual de funciones y competencias laborales, en donde se identifica y se actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio requerido.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 10 de 22

4. ESTRATEGIA DE PLANEACION DEL TALENTO HUMANO 2022

En la dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del área es la clave para brindar el fortalecimiento y creación del valor público, igualmente se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán a la entidad impactando a los servidores públicos para alcanzar las metas y planes establecidos.

En La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, la vinculación del personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se fundamenta en los estándares de acreditación y en cumplimiento a la norma que regula el sistema obligatorio de la garantía de la calidad en salud Resolución 3100 de 2019, como estándar de Talento Humano, y así dar cumplimiento a los objetivos institucionales dispuestos en la plataforma estratégica.

El área de Talento Humano, trabajara de la Mano con los procesos de Planeación y Calidad para poder contar con un sistema de información de personal computarizado que permita mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral diferenciando el proceso en el que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro, con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

El personal de Nivel Directivo en cabeza de la Gerencia debe satisfacer las necesidades de sus empleados de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

De Igual forma el área del Talento Humano en conexión con el Área de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, realizara los traslados de personal, cuando sea necesario obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un concepto de REORGANIZACION O REUBICACION por la profesional del Área, donde se analicen criterios que conllevaron a la toma de decisión y necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia, entre otros que se requieran.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnostico institucional desde el cual se evalué el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 11 de 22

5. INGRESO

5.1 Gestión General del Recurso Humano

La Gestión de Recursos Humanos de la Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, está encaminada en planear, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que hace parte de nuestra Institución y le permitirá colaborar en ella y alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con su trabajo. Por consiguiente, su fin específico es mantener un ambiente de trabajo armonioso, positivo y favorable.

5.2 Estrategia de Vinculación

Mediante las herramientas de selección que permiten identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos, destrezas y la vocación de servicio requerido, para modular el desempeño de los objetivos institucionales. Para los cargos de planta de carrea administrativa aplica concurso, para los cargos de libre nombramiento no aplica el concurso de méritos.

Para el personal de contratado se realiza de acuerdo a los estudios de conveniencia y oportunidad presentado por los líderes de proceso de acuerdo a la necesidad para cumplir con el portafolio de servicios, destacando la transparencia, legalidad y cumpliendo con cada procedimiento establecido, con el fin de ofrecer el personal competente donde aporte a la ejecución de las metas en las diferentes áreas de la institución, teniendo en cuenta las hojas de vida según los perfiles requeridos para generar un ambiente optimo, motivacional y con sentido de pertenencia.

5.3 Manual de Funciones

La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, cuenta con un Manual Específico de Funciones que permite fijar los parámetros con los que es posible alinear el talento humano, los estándares de gestión de la calidad y el modelo de control interno, apropiados para organizar la planta de personal, ajustar las funciones y orientar los procesos de selección, capacitación, perfeccionamiento y evaluación del desempeño de los servidores públicos y, finalmente, orientar los procesos de certificación del empleo público. De esta forma, se avanza hacia la implementación de un Sistema de Gestión del Talento Humano, acorde con las exigencias para el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades públicas.

5.4 Vinculación e inducción

El programa de inducción, tiene como objetivo fomentar la integración cultural, contribuir con la misión, visión y objetivos institucionales, conocer los valores, familiarizarlo con cada uno de los servicios, para así crearle sentido de pertenencia y compromiso con la institución al momento de la vinculación de cada funcionario.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 12 de 22

5.5 Reinducción Virtual

El programa de Reinducción tiene como objetivo reorientar al personal vinculado a la integración cultural organizacional, los cambios producidos por la institución, fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso, el cual se impartirá a todos los funcionarios cada dos años a través de los videos tutoriales y/o capacitaciones.

5.6 Seguimiento SIGEP

Realizar seguimiento y verificar la información registrada en el sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP a los servidores públicos y contratitas que prestan el servicio dentro de la institución.

5.7 Estrategia de Evaluación del Desempeño

Se realizan las evaluaciones de desempeño semestrales según lo establecido con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para concertar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 80%, para contribuir con el fortalecimiento integral y colectivo del servidor en la institución.

5.8 Estrategia de Gestión de la Información

La estrategia se en focaliza en contribuir a la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, donde permite suministrar el reporte de las actividades y los seguimientos correspondientes de los informes presentados de cada área y demás dependencias, mejorando la calidad de información, tiempos de respuestas contribuyendo a la toma de decisiones y mejora continua.

5.9 Expedición de Certificados Laborales

Entregar los trámites solicitados en el horario y día oportuno que el solicitante lo requiera, contando con 5 días hábiles para su entrega, luego de radiada a solicitud, certificado que será generado por el área de Talento Humano La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira

5.10 Archivo de Historias Laborales

Mejorando el proceso de actualización de las historias laborales, se revisa por fecha, donde se organiza por el folio y se actualiza la hoja de control, dando un seguimiento diario. La conservación y custodia se realiza de acuerdo al a TRD aprobadas.

5.11 Estrategia Situaciones Administrativas

Con el programa de vacaciones permite prever diferentes situaciones administrativas que puedan afectar a los servidores públicos La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, donde contribuye con la protección y expedición anticipada, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. De igual manera, los actos administrativos, genera bienestar a los servidores, creando un insumo a la ruta de la felicidad, bienestar y código de integridad a todos los empleados.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 13 de 22

6. DESARROLLO

El propósito de la Política Estratégica del Talento Humano de acuerdo a MIPG es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral. La GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de cada entidad.

La Gestión del Talento es una parte muy importante en las tareas de gestión de los recursos humanos dentro de La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, y para llevarlas a cabo existen políticas y protocolos de actuación.

6.1 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2022, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial

El programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo está orientado a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del colaborador, mejoramiento de su nivel de vida; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, buscando una identificación del colaborador con los servicios de la empresa.

Buscando implementar actividades que ayuden a un estilo de vida sano, actividad física activa, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, prevención de riesgos, apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgos cardiovascular y crear una cultura de bienestar y seguridad y salud en el trabajo que incentive la disminución del estrés, mejorando los índices de productividad para así enaltecer los resultados a los funcionarios.

De igual forma se diseñó el plan de trabajo CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACION DEL SG-SST, Para documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales, reducción de estrés, prácticas de hábitos saludables, para así enaltecer el rendimiento y la productividad al servidor público en La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira El Plan de Bienestar

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 14 de 22

2022 La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira se realiza a través de la detección recolección y análisis que arroja la encuesta FICHA DIAGNOSTICA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES EN RELACION DE SU BIENESTAR LABORAL, así como la de CLIMA LABORAL siendo estos la principal fuente de información para la realización del plan de bienestar y cronograma de actividades para el año 2022

6.1.1 Metas

- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades deportivas
- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades de humanización
- Lograr ejecutar el presupuesto para el fondo de vivienda para el personal vinculado del Hospital

8.1.2 Beneficiarios

Se beneficiarán del programa de bienestar social todos los funcionarios La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, incluyendo sus familias en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017

6.1.3 Responsable

La Profesional Universitario del Talento Humano a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral

6.1.4 Áreas de intervención

El programa de Bienestar Social del año 2022 está dirigido a todos los funcionarios de la institución y su grupo familiar, elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de cada funcionario brindando una atención optima y completa donde fomente el desempeño laboral.

6.1.5 Cobertura

El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y grupo familiar La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira en recreación, salud y demás beneficios, con el apoyo de la caja de compensación familiar Comfaguajira, con ello se fortalece la misión de la institución, con más sentido de pertenencia generando compromiso y el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida, la cual se detectan las condiciones de cada funcionario y así implementar planes de mejora que contribuyan a beneficiarse y potencializar sus cualidades.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 15 de 22

Las actividades serán ejecutadas con la asignación económica del 0,3% del valor del presupuesto del año 2022, en el año 2023 será asignado un 0,32% del valor total de presupuesto y finalmente para el año 2024 será asignado un 0.35% del presupuesto total para la Vigencia.

6.1.6 Políticas de Bienestar Social

- Todo el personal con su familia La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira tendrán el derecho a beneficiarse en los programas de bienestar social.
- Las actividades de Bienestar son orientadas al desarrollo culturales, deportivas, y lúdicas, donde impactan positivamente y mejoran la integración social personal y laboral de todos los funcionarios.
- Reunir a los empleados con sus familias en un ambiente lúdico.
- Los empleados mejoraran el sentido de pertenencia con La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira mediante el clima laboral y buena motivación.

6.2 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El plan de Capacitación de La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, está enfocado en el Fortalecimiento, conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida y el sentido de pertenencia institucional, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Institución.

Como el acompañamiento primordial e importante como el MIPG facilitar la gestión y el logro de los objetivos obtenido, cumplimiento con alineamientos de las necesidades de capacitación de cada servicio en la institución y de la Resolución N° 3100 de 2019, no olvidando los congresos tanto internos como externos.

Establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, las capacitaciones deben estar orientadas bajo un esquema de aprendizaje organizacional, donde presenta la capacidad de crear, estructurar y procesar cualquier tipo de información desde sus fuentes tales como los ejes temáticos priorizados.

6.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Un plan de capacitación es una herramienta estratégica por la cual una organización determina unos programas específicos que contribuyen al desarrollo de habilidades, competencias y capacidades de cada funcionario. Por lo cual, el presente plan pretenderá abarcar al mayor número de funcionarios, siguiendo la directriz de las capacitaciones identificadas por cada líder de proceso a través del formato el cual ayudará a un desarrollo integral, personal e institucional para el mejoramiento del desempeño. (FORMATO PARA REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION).

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 16 de 22

6.2.2 Beneficiarios

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, provisionales y temporales (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

6.2.3 Facilitadores

La ejecución del **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION** se efectuará en algunos casos por el personal de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas y privadas. Para ello se producirán las alianzas, contratos o convenios con entidades o se estimulará la participación del personal para el aprovechamiento de sus potencialidades.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- ARP POSITIVA
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP
- Otras

6.2.4 Consolidación diagnóstica de necesidades de capacitación

Se realiza el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el 2022 de cada una de las áreas, donde se realiza una selección priorizando necesidades institucionales debido a la cantidad de temas solicitados, el cual se dictarán a todos los servicios con una intensidad horaria aproximada de 120 horas, donde se distribuirán a lo largo del año, estas capacitaciones se realizarán presenciales o virtual.

6.2.5 Estrategia o método de capacitación

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos de La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira que participan activamente en las capacitaciones programadas.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 17 de 22

INTERNAS	EXTERNAS
Cursos: (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).	Cursos: (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral)
Investigaciones: (transmitir los conocimientos de las diferentes investigaciones realizadas por diferentes dependencias La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira)	Seminarios: (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).
Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)	Talleres: (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.

6.3 DESARROLLO Y METAS DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ver anexo.

6.4 PLAN DE INCENTIVOS

Tiene como objetivo incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución. El estímulo educativo de primaria se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante en los grados de 1° a 5° de primaria, El estímulo educativo de bachillerato se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante en los grados de 6° a 11° de bachillerato, El estímulo educativo universitario se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiante cursando una carrera universitaria y El estímulo educativo se entrega a los funcionarios que estén estudiando en la modalidad de postgrado a los funcionarios de carrera administrativa por niveles y a los funcionarios de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento de la Función Pública.

6.4.1 Área de intervención

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo logrando que siempre este motivado e incentivado, los programas de incentivos que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro de beneficios que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional no solo para el funcionario sino también para su familia (hijos) logrando a su vez una satisfacción personal que se va a ver reflejada en su buen desempeño laboral.

6.4.2 Requisitos para participar de los incentivos institucionales

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 18 de 22

proceso de selección. Decreto 1083 de 2015 Titulo 10. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

6.5 PLAN DE VACANTES

Tiene como objetivo buscar, administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para el siguiente año, el plan de vacantes cuenta con la oferta real de los empleos y así permite contar con la información para la definición de políticas de mejoramiento, contado con los perfiles, numero de cargo existentes y así ofrecer oportunidades de acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

La Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, entrega lineamientos en materia de encargos, acerca de cómo deben proceder las Entidades teniendo en cuenta los efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007, en el sentido de que a partir de junio de 2014, la Comisión Nacional del Servicio Civil no otorga autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través del encargo o nombramiento en provisionalidad.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 19 de 22

6.6 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Tiene como instrumento contrastar los requerimientos del personal con la disponibilidad interna, con necesidades cuantitativas y cualitativas del recurso humano, estimar todos los costos del personal y financiación con el presupuesto asignado y calcular los empleos necesarios, de acuerdo a los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones. De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 en el Artículo 17 “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”.

6.7 CODIGO DE INTEGRIDAD

Con el soporte de la planeación, se adelantará las acciones de la implementación al código de integridad para los funcionarios públicos La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira, fomentando los valores del servidor público, implementando la unión, la coordinación y llevando un impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los trabadores, cumpliendo con las actividades de la caja de herramientas y demás normatividad vigente del Código de Integridad- Valores del Servicio Publico del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 20 de 22

7. RETIRO

La Empresa social del Estado Hospital San Lucas de El Molino - La Guajira ha notado que se debe preparar cada vez más al personal que está en la culminación de su ciclo laboral con el fin de que el impacto del ambiente de trabajo no perjudique a nuestro personal que ha servido durante muchos años al servicio de nuestra institución, por lo anterior, se tendrán en cuenta realizar charla psicológica como preparación al cambio de estilo de vida y un reconocimiento, como muestra de agradecimiento a sus años de servicio, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral, lo cual, disminuirá el impacto emocional por un lado y, por el otro, le dará tiempo al trabajador de comenzar su etapa de reinserción laboral.

7.1 Estrategia en el Procedimiento de Retiro y Desvinculación

Orientado al funcionario que está próximo a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado. Buscar estrategias para la orientar al funcionario jubilado tales como:

- Vida saludable
- Pautas activas de convivencia familiar
- Estrategias para el manejo de finanzas
- Charlas motivacionales
- Manualidades Entre otras.

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 21 de 22

8 PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez consolidada la calificación de la Matriz de Gestiona Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente Plan de Acción:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Incluyendo en el Plan de Bienestar los siguientes temas:	Cambio organizacional		
	Aplicar Instrumentos para medir clima laboral y adaptación al cambio organizacional establecido por la función publica	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
	Aplicar ficha diagnostica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral.	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
	Aplicar encuesta de caracterización laboral	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
	Diseñar instrumento para medir las necesidades de capacitación	generar informe diagnóstico de acuerdo al resultado del instrumento aplicado cada año	
Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	aplicar las acciones establecidas en las cajas de herramientas establecidas por el DAFP para el código de integridad	Se aplicara acciones establecidas para el código de integridad cada año	

Con el Plan de Acción se identificaron las prioridades para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecidos en la Matriz Estratégica de Talento Humano y la Medición del FURAG, así mismo, se establecieron oportunidades de mejora adicionales que permiten generar mayor impacto en las diferentes variables que contribuyan a la calificación de la Matriz GETH y FURAG.

MAS SALUD OPORTUNA

 <p>HOSPITAL SAN LUCAS NIT: 82500140-6 Calle 9 No. 4A-84 - Teléfono: 778 85 64 El Molino - Guajira</p>	ESE HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO		CODIGO: ESE-HSL-2019
	NIT No 82500140-6		VERSION:01
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2005		FECHA: 02-01-2019
	NOMBRE DEL PROCESO: CONTRATACION	RESPONSABLE: GERENCIA	Página 22 de 22

9 EVALUACION DEL PLAN

Los mecanismos desarrollados para la evaluación de la GETH, fueron los siguientes:

- **Matriz de Seguimiento:** Este método fue diseñado e implementado por el área de talento humano con una herramienta que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del área. Con el sistema de gestión institucional, se integra los lineamientos de planeación por cada dependencia y el insumo necesario del Área de Control Interno para evaluar cada dependencia, allí se demostrará la GETH cualitativa como cuantitativamente.
- **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG):** Esta herramienta está diseñada para la verificación, medición y evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia de los niveles de madurez, con línea de mejoramiento en la gestión, el cual se diligenciará fechas establecidas para concertar la política de desarrollo administrativo.
- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP):** Sistema que contiene información sobre el talento humano de la institución en cuanto a los datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculada, igualmente contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Con los resultados obtenidos del a medición, ser permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento de la Entidad

Elaborado por :	Revisado por :	Aprobado por :
Laura Celedon Urbina	Ana Lucia	Yurizan Barliza Gomez
Proceso : Gestión Talento Humano	Proceso : Asesor Jurídico	Gerente
Fecha : Enero de 2.022	Fecha : Enero de 2.022	Fecha : Enero de 2.022

MAS SALUD OPORTUNA