
 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO  <b>Supersalud</b>
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

## PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO**



**ISABEL PAULINA APONTE DIAZ  
GERENTE**

**EL MOLINO – LA GUAJIRA  
2025**

Página 1 | 16

*La Salud... le Toca el Pueblo*

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



 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

## INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales para el cumplimiento de la misión institucional de las Empresas Sociales del Estado, en especial en aquellas que, como la E.S.E. Hospital San Lucas del municipio de El Molino – La Guajira, tienen la responsabilidad de garantizar la prestación continua, eficiente, humanizada y con calidad de los servicios de salud a la población.

En un entorno normativo dinámico, con crecientes exigencias en materia de calidad, seguridad del paciente, sostenibilidad financiera y fortalecimiento institucional, se hace indispensable contar con un Plan Estratégico de Talento Humano que oriente de manera integral la planeación, desarrollo, bienestar, evaluación y retención del personal, alineado con los objetivos estratégicos de la entidad y con las políticas públicas nacionales en materia de empleo público y gestión del talento humano.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 se formula como un instrumento de gestión que articula los procesos de la administración del personal con el direccionamiento estratégico institucional, permitiendo fortalecer las competencias laborales, mejorar el clima organizacional, promover la ética y la transparencia, y contribuir al logro de resultados en salud con enfoque humano, diferencial y territorial.

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

## 2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la E.S.E. Hospital San Lucas mediante la implementación de políticas, programas y acciones orientadas al desarrollo integral del personal, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales durante la vigencia 2025.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Planificar de manera eficiente el recurso humano.
- Desarrollar competencias laborales acordes con las necesidades del servicio.
- Promover el bienestar y la calidad de vida laboral.
- Fortalecer la evaluación del desempeño.
- Fomentar una cultura organizacional ética y orientada al servicio.

## 4. MARCO INSTITUCIONAL

La E.S.E. Hospital San Lucas es una Empresa Social del Estado del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada para la prestación de servicios de salud de primer nivel de atención, conforme a lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

### Misión

Brindar servicios de salud integrales, humanizados y de calidad a la población del municipio de El Molino y su área de influencia, mediante un talento humano competente y comprometido con la mejora continua.

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

## Visión

Consolidarse como una E.S.E. reconocida por la excelencia en la atención, la eficiencia administrativa y el fortalecimiento permanente de su talento humano.



## Principios institucionales

- Humanización del servicio
- Transparencia y ética pública
- Compromiso social
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo

## 5. MARCO NORMATIVO

El Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 100 de 1993
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1499 de 2017
- Ley 1952 de 2019
- Ley 1960 de 2019
- Políticas del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

## 6. ALCANCE



El presente plan aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E. Hospital San Lucas, tanto del área asistencial como administrativa, durante la vigencia 2025.

## 7. CARACTERIZACIÓN PREVIA A LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La caracterización previa a la planeación estratégica del talento humano constituye una fase fundamental para la toma de decisiones informadas y coherentes con la realidad institucional de la E.S.E. Hospital San Lucas. Esta etapa permite identificar las condiciones actuales del recurso humano, las capacidades instaladas, las brechas existentes y los factores internos y externos que inciden en la gestión del talento humano, garantizando que la planeación se sustente en información objetiva, verificable y alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La E.S.E. Hospital San Lucas desarrolla su labor en un entorno territorial con particularidades sociales, demográficas y económicas que inciden directamente en la demanda de servicios de salud y en la gestión del talento humano. La institución presta servicios de primer nivel de atención, lo que exige un talento humano con competencias técnicas, éticas y humanas orientadas a la atención primaria en salud, la promoción y prevención, y la atención integral centrada en el usuario.

Desde el punto de vista organizacional, la entidad cuenta con una estructura administrativa y asistencial que requiere articulación permanente entre los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, siendo el talento humano un eje transversal para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

## 8. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

### 8.1 Caracterización de la planta de personal

La E.S.E. Hospital San Lucas cuenta con una planta de personal conformada por servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios para apoyar la operación asistencial y administrativa.



La caracterización contempla variables como:

- Tipo de vinculación laboral.
- Nivel jerárquico y dependencia.
- Perfil profesional y formación académica.
- Antigüedad y experiencia laboral.
- Distribución del talento humano entre áreas asistenciales y administrativas.

Este análisis permite identificar la adecuación del recurso humano frente a la misión institucional y establecer necesidades de fortalecimiento, relevo generacional y redistribución del personal.

### 8.2 Análisis de competencias

El análisis de competencias se orienta a identificar las capacidades técnicas, comportamentales y transversales del talento humano, en relación con los perfiles requeridos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E. Se identifican brechas en competencias técnicas y comportamentales, especialmente en áreas relacionadas con atención humanizada, gestión del riesgo, uso de tecnologías de la información y normatividad en salud. Pero las

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

brechas identificadas brindan la oportunidad de mejora de competencias relacionadas con:

- Atención humanizada y trato digno al usuario.
- Gestión del riesgo en salud y seguridad del paciente.
- Conocimiento y aplicación de la normatividad vigente en el sector salud.
- Uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información institucionales.
- Trabajo en equipo y comunicación efectiva.

### **8.3 Clima organizacional**



El análisis del clima laboral evidencia oportunidades de mejora en comunicación interna, reconocimiento al desempeño y fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

El clima organizacional constituye un factor determinante para el desempeño y la satisfacción laboral. A partir de la revisión de percepciones internas y del comportamiento organizacional, se identifican fortalezas asociadas al compromiso del personal con la misión institucional, así como aspectos susceptibles de mejora relacionados con la comunicación interna, el reconocimiento al desempeño y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

### **8.4 Necesidades de capacitación**

Las principales necesidades se concentran en:

- Actualización normativa en salud
- Seguridad del paciente
- Atención al usuario
- Gestión administrativa y financiera

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

## 8.5 Identificación de riesgos del proceso de talento humano

En el marco del Sistema de Control Interno y de la gestión del riesgo institucional, se identifican riesgos asociados al proceso de talento humano, tales como:

- Alta rotación de personal contratado.
- Insuficiencia de personal en áreas críticas.
- Brechas de competencias frente a nuevas exigencias normativas.
- Limitaciones presupuestales para programas de capacitación y bienestar.



La identificación de estos riesgos permite definir acciones preventivas y correctivas que se integran a la planeación estratégica del talento humano.

## 9. ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Estrategia de Planeación del Talento Humano para la vigencia 2025 se concibe como un proceso articulado, sistemático y alineado con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dimensión de Talento Humano del MIPG, orientado a garantizar la disponibilidad, idoneidad y desarrollo integral del recurso humano de la E.S.E. Hospital San Lucas.

### 9.1 Enfoque estratégico

La estrategia se fundamenta en un enfoque preventivo y prospectivo, que permite anticipar las necesidades de talento humano de la entidad, considerando la capacidad institucional, la demanda de servicios de salud y las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional.

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO  <b>Supersalud</b>
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

## 9.2 Lineamientos de la planeación del talento humano



La planeación del talento humano se rige por los siguientes lineamientos:

- Alineación con la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales.
- Enfoque en competencias y resultados.
- Articulación con la Política de Integridad y el Sistema de Control Interno.
- Cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público.

## 9.3 Componentes de la estrategia

La Estrategia de Planeación del Talento Humano 2025 se estructura en los siguientes componentes:

- a) Planeación de necesidades de personal:** Identificación de requerimientos de personal por áreas, perfiles y competencias, de acuerdo con la carga laboral y la oferta de servicios.
- b) Provisión y administración del empleo:** Definición de mecanismos de provisión del empleo que garanticen transparencia, mérito y continuidad en la prestación del servicio.
- c) Desarrollo y fortalecimiento de competencias:** Implementación de programas de capacitación, formación y entrenamiento orientados al cierre de brechas identificadas.
- d) Bienestar laboral e incentivos:** Ejecución de acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la motivación del personal.

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

**e) Evaluación del desempeño:** Fortalecimiento de los procesos de evaluación del desempeño como herramienta para la mejora continua y la toma de decisiones.

#### **9.4 Articulación con el MIPG**

La Estrategia de Planeación del Talento Humano 2025 se articula de manera transversal con las demás dimensiones del MIPG, contribuyendo al logro de resultados institucionales, la integridad pública y la satisfacción de los

### **10. ARTICULACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN CON MATRICES ESTRATÉGICAS**

Con el fin de garantizar que la planeación estratégica del talento humano se sustente en un análisis técnico y verificable, la E.S.E. Hospital San Lucas adopta matrices de análisis que permiten integrar la caracterización previa con la toma de decisiones estratégicas, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.



#### **10.1 Matriz DOFA del Talento Humano**

##### **Fortalezas**

- Talento humano con experiencia en la prestación de servicios de primer nivel de atención.
- Compromiso del personal con la misión institucional.
- Conocimiento del contexto territorial y social del municipio.

##### **Oportunidades**

- Lineamientos y acompañamiento técnico del DAFP.

 <b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO  <b>Supersalud</b>
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

- Programas de capacitación del sector salud.
- Enfoque nacional en Atención Primaria en Salud.

### Debilidades



- Limitaciones en procesos de capacitación continua.
- Brechas en competencias tecnológicas y normativas.
- Alta dependencia de personal contratado por prestación de servicios.

### Amenazas

- Restricciones presupuestales.
- Rotación del personal contratado.
- Cambios normativos frecuentes en el sector salud.

## 10.2 Matriz de Riesgos del Proceso de Talento Humano

Riesgo Identificado	Causa	Consecuencia	Controles Existentes	Acciones de Tratamiento
Alta rotación de personal	Vinculación temporal	Afectación a la continuidad del servicio	Supervisión contractual	Fortalecer procesos de inducción y bienestar
Brechas de competencias	Falta de capacitación	Disminución de la calidad del servicio	Plan institucional de capacitación	Programas de formación focalizada

 <b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefax: 778 85 84 El Molino - Guajira	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>		VIGILADO  <b>Supersalud</b>
NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		



Insuficiencia de personal	Limitaciones presupuestales	Sobrecarga laboral	Planeación anual	Gestión ante entes territoriales
---------------------------	-----------------------------	--------------------	------------------	----------------------------------

### 10.3 Matriz de Brechas de Competencias

Cargo / Área	Competencia Requerida	Nivel Actual	Nivel Esperado	Acción de Mejora
Área asistencial	Atención humanizada	Medio	Alto	Capacitación en trato digno
Área administrativa	Normatividad en salud	Medio	Alto	Jornadas de actualización
Todos los procesos	Uso de TIC	Bajo	Medio	Entrenamiento en sistemas

## 11. ESTRATEGIA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Estrategia de Planeación del Talento Humano 2024–2026 se concibe como un proceso progresivo que permite la transición ordenada desde el diagnóstico y la caracterización inicial (2024) hacia la consolidación de una gestión estratégica del talento humano (2026), en coherencia con el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

 <b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO  <b>Supersalud</b>
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		

### 11.1 Fase I – Diagnóstico y caracterización

- Levantamiento de información del talento humano.
- Identificación de brechas y riesgos.
- Alineación inicial con la Dimensión Talento Humano del MIPG.

### 11.2 Fase II – Fortalecimiento y desarrollo

- Implementación de planes de capacitación y bienestar.
- Ajuste de perfiles y cargas laborales.
- Mejora de los procesos de evaluación del desempeño.



### 11.3 Fase III – Consolidación estratégica

- Maduración del modelo de gestión del talento humano.
- Integración plena con las demás dimensiones del MIPG.
- Evaluación de resultados e impactos institucionales.

## 12. TABLAS OFICIALES DAFP – DIMENSIÓN TALENTO HUMANO (FORMATOS BASE)

### 12.1 Tabla de Planeación del Talento Humano

Proceso	Actividad	Responsable	Meta	Indicador	Periodicidad
Planeación TH	Actualización del diagnóstico	Talento Humano	100%	% avance	Anual

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Telefon: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

## 12.2 Tabla del Plan Institucional de Capacitación



Tema	Objetivo	Población Objetivo	Horas	Responsable	Fecha
------	----------	--------------------	-------	-------------	-------

## 12.3 Tabla de Bienestar e Incentivos

Actividad	Tipo	Población	Recursos	Responsable	Indicador
-----------	------	-----------	----------	-------------	-----------

## 12.4 Tabla de Evaluación del Desempeño

Servidor	Cargo	Periodo	Resultado	Plan de Mejora	Seguimiento
----------	-------	---------	-----------	----------------	-------------

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		



## CONCLUSIONES

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Lucas para la vigencia 2025 se consolida como un instrumento técnico, estratégico y normativo que orienta de manera integral la administración y el desarrollo del recurso humano, reconociéndolo como el principal activo institucional para el cumplimiento de la misión de garantizar servicios de salud oportunos, seguros, humanizados y de calidad a la población del municipio de El Molino y su área de influencia.

La formulación de este Plan parte de una caracterización rigurosa del talento humano, que permitió identificar fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas, riesgos y brechas de competencias, constituyéndose en un insumo fundamental para la toma de decisiones informadas y coherentes con la realidad institucional y territorial. Esta aproximación diagnóstica asegura que la planeación del talento humano no sea un ejercicio aislado, sino un proceso articulado con las necesidades del servicio, la capacidad institucional y los objetivos estratégicos de la E.S.E.

La articulación del Plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, garantiza el cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y fortalece la gestión pública orientada a resultados. Asimismo, la incorporación de matrices estratégicas, indicadores de gestión y tablas oficiales facilita el seguimiento, la evaluación y la rendición de cuentas, aspectos esenciales para los ejercicios de control interno, auditoría externa y evaluación institucional.

La Estrategia de Planeación del Talento Humano 2025 evidencia un proceso de transición ordenado y progresivo, que permite avanzar desde el diagnóstico y la caracterización inicial hacia la consolidación de una gestión moderna, eficiente y sostenible del talento humano. Este enfoque gradual contribuye a la mejora

 <p><b>HOSPITAL SAN LUCAS</b> NIT: 825000140-6 Calle 9 No. 4A-B4 - Teléfono: 778 85 84 El Molino - Guajira</p>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN LUCAS</b>		CODIGO: ESE-HSL-SA-2025	
	<b>NIT No 825.000.140-6</b>		VERSION:03	
	Resolución de Habilitación No 00866 de Septiembre 26 de 2.005		Fecha: 02-01-2025	
	<b>COMUNICACIONES E INFORMES</b>			VIGILADO 
	NOMBRE DEL PROCESO: OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS	RESPONSABLE: GERENTE		<b>Supersalud</b>

continua de las competencias laborales, al fortalecimiento del clima organizacional y a la promoción del bienestar y la calidad de vida laboral de los servidores y colaboradores de la entidad.

En este sentido, el Plan no solo responde a exigencias normativas y de control, sino que se constituye en una herramienta de gestión que promueve la ética pública, la integridad, la transparencia y el compromiso institucional, fortaleciendo la cultura organizacional y el sentido de pertenencia del talento humano. Su adecuada implementación permitirá mejorar el desempeño individual y colectivo, optimizar la prestación de los servicios de salud y contribuir de manera significativa al logro de los resultados institucionales y sectoriales.

Finalmente, el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se proyecta como un documento dinámico, sujeto a seguimiento, evaluación y ajustes permanentes, en concordancia con los cambios normativos, las necesidades del entorno y los retos propios del sector salud. Su adopción y ejecución efectiva reafirma el compromiso de la E.S.E. Hospital San Lucas con la excelencia en la gestión pública, la sostenibilidad institucional y el bienestar de la comunidad a la que sirve.