

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 802.607.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 1 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

## INTRODUCCIÓN

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. Centro de salud de Galapa – Atlántico; enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico, 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).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, alineado al Plan de Desarrollo Institucional (2020-2024) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano

Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 932.697.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 2 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:

Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2024 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan de vacancia
- Plan de formación continua
- Plan de bienestar e incentivos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la E.S.E Centro de Salud de Galapa – Atlántico están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Marco normativo Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos No. 932.007.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 3 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

- 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 Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- Decreto 682 de 2001.

- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de Desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.

- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.

- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.

- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.

- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.

- Decreto 1785 de 2014, por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones

- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

- 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.

Direccionamiento Estratégico de la Entidad

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 932.697.799-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 4 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

### Reseña Histórica de la Entidad

Naturaleza jurídica de la E.S.E. Centro de salud de Galapa – Atlántico como Establecimiento Público:

La E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico fue fundado en el mes de marzo del 1946 por la enfermera Mariana De La Hoz.

Mediante acuerdo 026 de junio 25 de 1996, el Honorable Consejo Municipal de Galapa – Atlántico; descentralizo el puesto de salud y adquiere autonomía presupuestal y administrativa. conforme a los lineamientos de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

**NATURALEZA JURÍDICA:** La E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, es una entidad descentralizada del orden Municipal, dedicada a la prestación de servicios de salud, del primer nivel de atención; de origen público, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, título II, libro II de la ley 100 del 23 de diciembre de 1993 y el decreto 1876 de 1994 y las normas que las adicionen o modifiquen.

Su objeto lo constituye la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social.

### Objetivos estratégicos de la entidad

#### Objetivo General

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

#### Objetivos Específicos

Garantizar la auto sostenibilidad de la Institución a través de la venta de nuevos servicios y convenios interadministrativos, previo estudio de nuevos mercados a nivel municipal.

Mejorar la Infraestructura hospitalaria y dotación de equipos para la prestación de servicios con calidad, seguridad, minimizando los riesgos durante la atención.

Aumentar la participación y articulación con los usuarios y sus familias, mejorando la percepción, satisfacción e imagen institucional.

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos No. 932.607.799-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 5 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

Actualizar el modelo de atención institucional, teniendo en cuenta la normatividad vigente, los lineamientos del MIPG y la pandemia actual que vive el mundo por COVID 19

Garantizar el mínimo impacto ambiental en la prestación del Servicio mediante el diseño de estrategias que nos lleven al uso racional de los recursos.

Fortalecer el talento humano de la institución en el marco de SGSST, gestión del conocimiento y realizando una intervención oportuna del clima organizacional.

#### Misión

Somos una institución amiga de la mujer y de la infancia integral, que presta servicios de salud del primer nivel de atención y algunos de mayor complejidad en el municipio de Girardota y sus alrededores, con un modelo de atención enfocado en atención primaria en salud renovada, con un talento humano idóneo, apoyando la formación de estudiantes a través de convenios docencia servicio; comprometidos en satisfacer las necesidades de atención en salud del usuario y su familia.

#### Visión

Para el año 2024 tendremos un hospital con una imagen positiva y fortalecida, que brinde una atención humanizada y segura, teniendo como base los valores institucionales; una infraestructura moderna, alianzas o convenios con actores del sistema, sostenimiento financiero y un mejoramiento continuo en todos sus procesos.

#### Valores Institucionales

#### Colaboración

Justicia

Respeto

Compromiso

Diligencia

Honestidad

#### Objetivos

\*Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

 <b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> <small>Progreso en Salud para Todos        No. 932.007.799-1</small>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO</b>		Versión:02
	<b>HUMANO 2024</b>		Código: SGC-PL-24
			Página 6 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

\*Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

\*Brindar a los servidores de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Instituto.

\*El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

\*Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

#### Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

#### Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

#### Visión

Talento Humano En el 2024, la E.S.E. Centro de salud de Galapa – Atlántico, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital humano y de talento, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales. Política Talento Humano Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano. Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la E.S.E. Centro de Salud de

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 932.007.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 7 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

Galapa – Atlántico, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

#### Diagnóstico interno

Oficina de Talento Humano depende directamente de la gerencia; 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. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, 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.
- 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.

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 932.007.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 8 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

- 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.

Las previstas 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. Administración de Personal La planta de empleos de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa - Atlántico, es de 26 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel de Cargo	Denominación	Código	Grado	Nº de Cargos
Directivo	Gerente	085	16	1
Directivo	Control Interno	06	08	1
Profesional	Universitario	219	14	2
Profesional	Medico	211	20	3
Profesional	Odontólogo	214	08	2
Profesional	Enfermera	243	14	1
Profesional	Médico Veterinario	237	14	1
Asistencial	Aux. Odontología.	412	16	1
Asistencia	Aux. Enfermería.	412	20	4
Asistencial	Vacunadora	412	06	1
Operativo	Almacenista	407	18	1
Operativo	Aux. Administrativo	407	16	1
Operativo	Aux. Administrativo	407	13	2
Operativo	Cajero	407	12	1
Operativo	Servicios Generales	470	01	3
Operativo	Celador	477	01	1
<b>TOTAL CARG.</b>				<b>26</b>

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Rta 802.607.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 9 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

### Plan Vacancia

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. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, 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. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, 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.

### Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

#### Programas de Bienestar Social:

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos No. 932.697.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 10 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

Área de protección y servicios sociales:

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- Educativos: Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a los hijos entre 5 y 18 años del empleado público.
- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Hospital.
- Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos No. 932.697.799-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 11 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

#### Programas de Incentivos:

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la E.S.E en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

#### Plan de Formación Continua

El Plan de Formación Continua comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

#### Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico La Institución cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo. - Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional. Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

#### Herramientas para el seguimiento del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano– 2024, la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, cuenta con las siguientes herramientas:

 <p><b>ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA</b> Progreso en Salud para Todos Nº 932.607.798-1</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2024</b>		Versión:02
			Código: SGC-PL-24
			Página 12 de 12
Elaborado por: Recursos Humanos	Revisado por: Comité de calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 02- 01-2024

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG. - Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

#### Cronograma

ACTIVIDAD	FECHA
Formulación plan estratégico	Enero 2024
Ejecución plan de bienestar e incentivo	Enero a diciembre 2024
Ejecución plan de formación continua	Enero a diciembre 2024
Ejecución plan de vacancia	Enero a diciembre 2024
Ejecución plan de previsión talento humano	Enero a diciembre 2024
Ejecución plan estratégico Talento humano	Enero a diciembre 2024
Ejecución plan de trabajo anual SG-SST	Enero a diciembre 2024

#### Anexos

- Plan de Vacancia
- Plan de Formación Continua
- Plan de bienestar e incentivos.
- Programa de Seguridad y Salud en el trabajo