

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN AGUSTIN DE
FONSECA.**

**YELITZA DEL CARMEN AYALA
REDONDO**
Gerente.

01 -01- 2022

INTRODUCCION

El Plan Estratégico consolidó las disposiciones conceptuales y normativas establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y establece las acciones y estrategias que abordará la institución durante el periodo 2020 – 2022, en la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca; para posteriormente desarrollar los Programas Anuales que inician con el estudio de las necesidades de los servidores públicos y sus familias, hasta la evaluación de las actividades desarrolladas como resultado de las necesidades identificadas y priorizadas, de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Para cumplir con este propósito es necesaria la adopción de un plan estratégico del talento humano, orientado a optimizar los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, y contribuir a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados de la Institución.

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.

1. CONTROL DE DOCUMENTOS Y DISTRIBUCION

1.1 Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Alex Romero Torres	Profesional Universitario – Talento Humano	Talento Humano	
Revisión	Iader Pérez Romero	Profesional Universitario – Control Interno	Control Interno	
Aprobación	Yelitza Ayala Redondo	Gerente	Gerencia	

2. CONTEXTO ESTRATEGICO

2.1 IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	HOSPITAL SAN AGUSTIN
NIT	892.170.002 -1
NIVEL DE ATENCION	I
CARÁCTER TERRITORIAL	MUNICIPAL
DEPARTAMENTO	LA GUAJIRA
MUNICIPIO	FONSECA
DIRECCION	CALLE 15 N° 21-31
CODIGO DE CREACION REPS	442790037301
ESTATUTOS	ACUERDO 009 DE 2007
MANUAL DE CONTRATACION	ACUERDO DE septiembre de 2012
PUESTOS DE SALUD ADSCRITOS	Primero de Julio, Conejo, Mayabangloma, Sitio Nuevo, El Hatico
INF. GERENTE ACTUAL	YELITZA DEL CARMEN AYALA REDONDO, Nombrada mediante Decreto número 047 del 15 de Mayo de 2020 y acta de posesión No. 076 del 15 de Mayo de 2020,

2.2 PLATAFORMA ESTRATEGICA

2.2.1 MISION

El Hospital San Agustín de Fonseca es una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de baja complejidad, que propende por la promoción y la prevención de la enfermedad de forma oportuna, con un equipo de talento humano capacitado que busca permanente el mejoramiento de la calidad de la prestación del servicio de salud, en pro de la salud de la comunidad Fosquera.

2.2.2 VISION

Ser al 2023, un referente de salud líder en la prestación de servicios de baja complejidad reconocida a nivel municipal y Departamental por implementar estrategias que permitan la congruencia entre la oportunidad, la calidad y el equilibrio financiero, en aras de prestar un servicio óptimo, humanizado y con responsabilidad social, que satisfaga las necesidades tanto a nuestros clientes externos como internos.

2.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

2.3.1 VOCACION DE SERVICIO: Nuestros profesionales tendrán actitud de vida y de colaboración hacia los demás, realizando acciones desinteresadas que contribuyan a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

2.3.2 COMPROMISO: Los funcionarios(as) de planta y el personal por prestación de servicios de la Institución son conscientes de la importancia del rol como servidores públicos, deben tener disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de los clientes internos y externos, buscando siempre mejorar su bienestar.

2.3.3 SENTIDO DE PERTENENCIA: Compromiso con nuestra institución, que nos motiva a servir en cada jornada con amor, empatía y calidad a nuestros usuarios.

2.3.4 TRABAJO EN EQUIPO: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida, para multiplicar el logro de resultados en búsqueda de los objetivos y metas comunes.

3. OBJETIVO

Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del Servidor Público elevando el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y sus objetivos institucionales.

4. ALCANCE

Este documento aplica a los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca.

5. DEFINICIONES

5.1 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: es un plan que orienta a los colaboradores de una empresa hacia la meta propuesta, establece lo que deben hacer y alinea sus esfuerzos para el logro de los objetivos planteados, a través de esta herramienta, las empresas toman decisiones, delimitan plazos y asignan recursos para conseguir productividad.

5.2 CAPACITACIÓN: Se define como el conjunto de procesos de formación, dirigidos a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en los servidores públicos, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

5.3 BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: Es un conjunto de decisiones empresariales que busca que cada integrante de la organización satisfaga sus necesidades personales, sociales,

económicas y culturales. Fomenta la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente de trabajo teniendo como iniciativa el desarrollo personal de nuestros colaboradores.

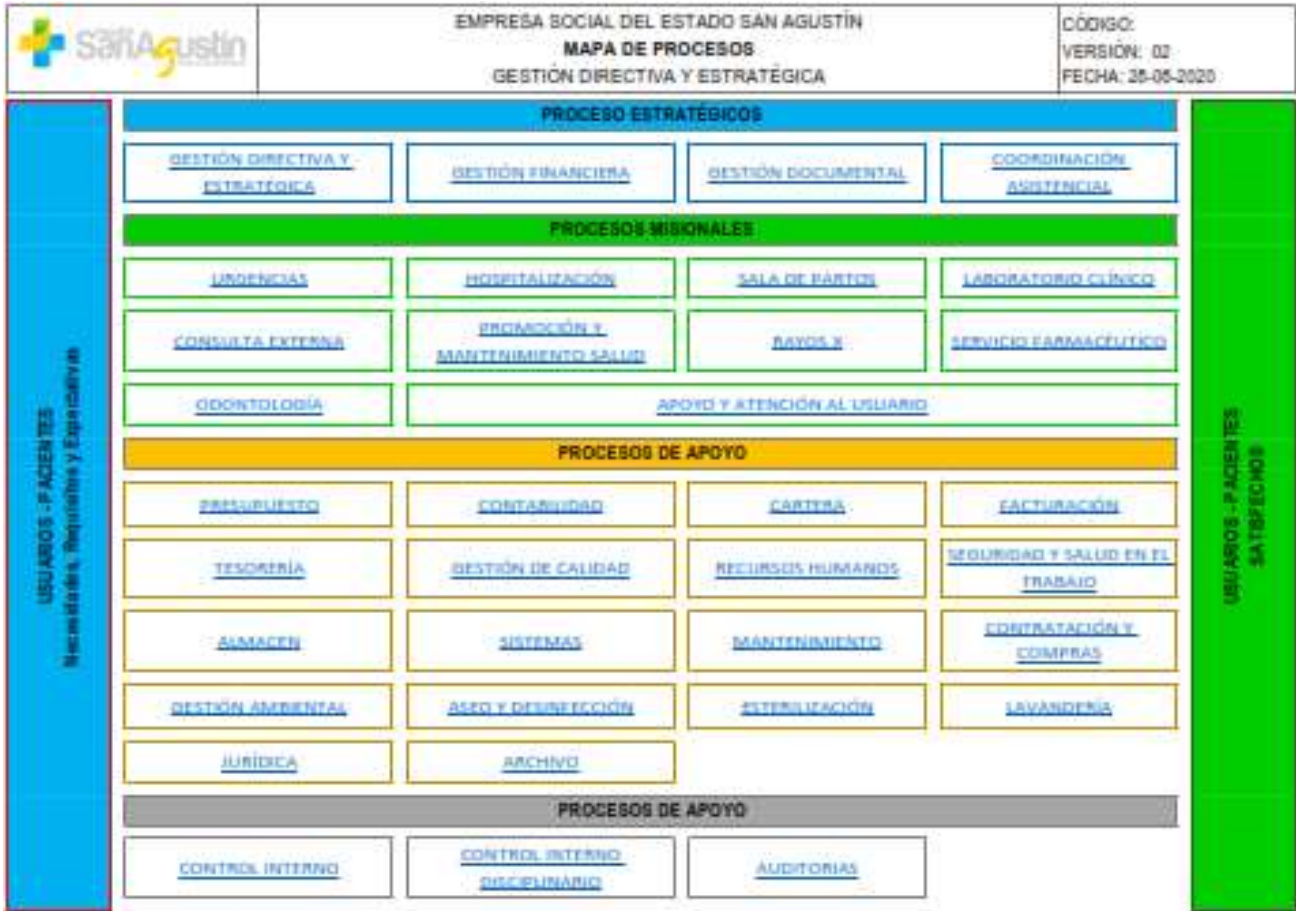
5.4 INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO: Busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros colaboradores.

5.5 EVALUACIÓN: La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Los pasos para seguir para valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la organización

5.6 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

5.7 CAPACIDAD INSTALADA: La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Los pasos para seguir para valorar el rendimiento de cada colaborador de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la organización.

6. MAPA DE PROCESOS



7. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA



8. MARCO LEGAL

- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Sistema de Gestión de la Calidad y MECI: El numeral 6.2 Talento Humano de la norma NTCGP: 1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente Talento Humano.
- Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función pública.
- Decreto 1072 del 26 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo).
- MIPG: Manual Operativo - Dimensión 1
- Resolución 1111 del 27 de 2017 Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA.

9.1 Objetivo estratégico para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano:

El objetivo principal del plan de gestión institucional es que la empresa produzca más y mejor. Por ello **los objetivos del Plan de Recursos Humanos deben ayudar a lograr este propósito**. Se debe buscar mejorar el rendimiento del trabajo y de los trabajadores, brindar bienestar y aclarar el trabajo a desempeñar.

Este **Plan estratégico de Recursos Humanos** deja bien claro cuál es el cometido y cual el fundamento o la base, y el departamento de Recursos Humanos asume un papel estratégico en la realización de tareas que apoyen y refuercen las responsabilidades de los trabajadores para la satisfacción de las metas individuales o de grupo.

9.2 Política de Gestión del Talento Humano

El Hospital San Agustín de Fonseca E.S.E., se compromete a promover condiciones entre los servidores públicos de la institución para que a partir del desarrollo de sus competencias, aptitudes e idoneidad, se puedan generar los resultados esperados en procura de alcanzar la misión institucional aplicando prácticas de gestión humana que incorporan los principios éticos entre los que se destacan honestidad e imparcialidad, en armonía con las políticas de la administración Nacional, Local e Institucional y el ordenamiento jurídico Colombiano referentes al talento humano.

Para el cumplimiento de este compromiso el Hospital San Agustín de Fonseca E.S.E desarrolla las siguientes estrategias:

9.2.1 La selección del personal cubre las necesidades de cada proceso y se fundamenta en el principio ético de sentido de pertenencia, oportunidad, honestidad, calidad, imparcialidad y solidaridad, en la meritocracia, y en él los valores de compromiso, ética, eficiencia, liderazgo, responsabilidad, amabilidad, tolerancia y prudencia., contemplados en el código de ética, con el fin de garantizar la contratación de personal con las competencias apropiadas de acuerdo con los perfiles definidos para cada uno de los cargos.

9.2.2 Los procesos de inducción y reinducción brindan el conocimiento de la institución y de la planeación estratégica, de los planes, proyectos y recursos con que se cuenta para

llevarlos a cabo, conocimiento del equipo de trabajo y de los métodos, procesos y procedimientos habituales y las relaciones con los demás procesos de la institución.

9.2.3 En el campo de la capacitación la política apunta al desarrollo y mantenimiento de las competencias laborales a partir de la identificación de necesidades que se evidencian en los procesos de evaluación del desempeño, promoviendo el desarrollo individual e institucional.

9.2.4 Lo anterior confluye en un clima de bienestar que proporciona a su vez incentivos para el reconocimiento de la labor desempeñada por los servidores públicos, generando un clima organizacional que permita prestar un servicio con los más altos estándares de calidad.

9.2.5 La E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, reconoce la importancia del cuidado de la salud y de la seguridad de todo el personal vinculado a sus servicios: funcionarios, afiliados participes de agremiaciones, contratistas, proveedores, visitantes y demás, se compromete a realizar todas las acciones pertinentes entorno a reducir la accidentalidad laboral y la aparición de registro de enfermedades laborales.

10. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO



10.1 INGRESO

La ESE Hospital San Agustín de Fonseca, orientara los procesos de selección de sus Servidores Públicos, bajo los principios generales que consagra la Función Administrativa Pública: Igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Primaran los criterios de mérito de las calidades y capacidad profesionales, conforme con los lineamientos establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

¡PODEMOS MEJORAR TU SALUD!
www.hospitalsanagustin.org
secretaria@hospsanagustin.gov.co
Calle 15 No. 21 – 31 Tél. (095) 7756084

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

10.1.2 Vinculación: siguiendo las disposiciones de la ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

10.1.3 Inducción: el Hospital adelantará las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

10.2 PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento, por tal motivo la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca tiene como finalidad fundamental asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos administración de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano, según lo planteado, el plan de previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

10.2.1 Análisis de Planta Actual

La planta de personal aprobada para la E.S.E Hospital San Agustín de Fonseca está conformada por un total de empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

TIPO DE VINCULACION					
NIVEL	PERIODO FIJO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
GERENTE	1				1
PROFESIONAL	2	1	3		6
TECNICO		3	1		4
ASISTENCIAL		3	4		7
TRABAJADOR OFICIAL		4			4
TOTAL	3	11	8	0	22

11. DESARROLLO

La E.S.E Hospital San Agustín de Fonseca, en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores. 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.

11.1 Formación y capacitación: en el Hospital se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios. Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la entidad, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

11.2 Evaluación del Desempeño: la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes de este.

El desempeño laboral del personal de carrera del hospital es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales. La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señalen la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.

11.3 Plan de Estímulos e Incentivos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes y calidad de vida laboral. La Institución implementa anualmente el plan de bienestar social, estímulos e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos. Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia. Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

11.4 Clima Laboral: El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. En la institución se hace la medición del clima laboral mediante una encuesta aplicada a todos los colaboradores una vez al año cuyos resultados son tenidos en cuenta a la hora de elaborar el cronograma de actividades para cada vigencia.

11.5 Seguridad y Salud en el Trabajo: es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

11.5.1 Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

11.5.2 Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.

11.5.3 Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

11.5.4 Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.

11.5.5 Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.

11.5.6 Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

12. RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa la E.S.E Hospital San Agustín de Fonseca se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo.
- El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2022 la E.S.E Hospital San Agustín de Fonseca adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la

gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

13.1.1 Plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

13.1.2 Plan de previsión de Talento humano.

13.1.3 Plan institucional de capacitación.

13.1.4 Plan estratégico de Talento Humano.

13.1.5 Plan anual de vacantes.

13.1.6 Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.

13.2. **Disposición de la información:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

13.3. **Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. El cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

13.4 **Implementación plan de acción:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad.

13.5. **Evaluación a la Gestión:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

14. **FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA**

La planeación de la gestión del talento humano del hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes. Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2019, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

NORMATIVIDAD	LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1) Ley 909 de 2004	1) Plan anual de vacantes.	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Hospital.	Gestión del Talento Humano	Desarrollar y actualizar el Plan Anual de Vacantes. Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales.
1) Ley 909 de 2004 2) Decreto 1567 de 1998	1) Plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos. 2) Plan de seguridad y salud en el trabajo.	Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral	Cultura y Clima Organizacional	Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad de la Entidad en sus áreas misionales y de gestión. Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público. Eleva el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.
1) Decreto 1227 de 2005 2) Decreto 4665 de 2007 3) Decreto 1083 de 2015	Plan institucional de capacitación	Desarrollar un plan de capacitación aplicable a todas las áreas de la entidad. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar	Formación del Talento Humano	Contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

		conocimientos, habilidades actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.		La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
				La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
1) Ley 909 de 2004	Evaluación del desempeño laboral	Fortalecer el proceso de evaluación del desempeño laboral según directrices dictadas por la CNSC	Evaluación de la Gestión	Aclarar las expectativas laborales con relación a las metas institucionales.
				Realizar la Evaluación de Desempeño laboral de acuerdo con los nuevos lineamientos en la normatividad que la rige.
				Determinar si los planes de capacitación han sido efectivos en relación con las calificaciones alcanzadas.

15. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.



ALEX ROMERO TORRES
Profesional Universitario
Oficina de Talento Humano
E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca