 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 1 de 31	

**PLAN ESTRATÉGICO GESTION
DEL TALENTO HUMANO**


2020



EQUIPO DIRECTIVO


PLAN DE DESARROLLO 2020

**POR UNA VEJEZ DIGNA CON
EXCELENCIA Y CALIDAD**


 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 2 de 31	

Contenido

1.	INTRODUCCION.....	4
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	5
2.	OBJETIVO.....	6
2.1.	Objetivo General.....	7
2.2.	Objetivos específicos.....	7
3.	ALCANCE	8
4.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL E.S.E.	8
4.1.	Funciones y deberes de la Gerencia	8
4.2.	Estructura Organizacional.....	8
4.3.	Direccionamiento institucional.....	8
4.3.2.	Visión De La Entidad.....	9
	Ser	9
4.3.3.	Política institucional.....	9
4.4.	Deberes de la de Gestión del Talento Humano	9
4.5.	Referente normativo.....	¡Error! Marcador no definido.
4.6.	Valores Éticos.....	10
6.1.	Plan Anual de Vacantes.....	13
6.1.1.	Actualización permanente del Manual de Funciones y de Competencias Laborales	14
6.2.	Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	14
6.3.	Plan Institucional de Capacitación PIC.....	14
	Levantamiento de las necesidades.....	15
	Temas	16
6.4.	Plan de Bienestar e Incentivos	16
	Levantamiento de necesidades.....	17
6.5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	18
6.5.1.	Normatividad.....	18
	Plan básico legal	19
	Programa cero accidentes	19
	Otras actividades Especiales:	20
6.6.	Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP)	20
6.7.	Evaluación de Desempeño Laboral	21
6.8.	Inducción y reinducción	22
	Principales Temas del Programa de Inducción del ospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.,.....	23
	Gestión del Talento Humano	23

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 3 de 31	

Comité de Bienestar Social.....	23
Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo	23
Control Interno Disciplinario	24
Lider de Calidad	24
6.8.2. Programa de Reinducción: (artículo 7° Decreto ley 1567 de 1998)	24
6.9. Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional.	25
6.9.1. Fortalecimiento de la Cultura Organizacional	25
7.1. Instrumentos.....	27

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 4 de 31	

1. INTRODUCCION

El proceso de Gestión del Talento Humano presenta este documento con el fin de definir y divulgar las políticas y lineamientos que orientarán la planeación de la Gestión del Talento Humano en el Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.

La planeación estratégica es la elaboración desarrollo y puesta en marcha de un plan operativo, con la finalidad de alcanzar unos objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo, es una herramienta que nos permite fijar acciones en el desarrollo de planes, programas y proyectos y determinar un sistema de monitoreo basado en indicadores que nos muestre efectivamente si las metas trazadas en la Gestión del Talento Humano están contribuyen logro de las metas y objetivos de la organización.

El Plan Estratégico está integrado por la visión, misión, objetivos estratégicos, y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional y por los objetivos del **Plan de Desarrollo Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., Por Una Vejez Digna con Calidad y Humanización.**

Igualmente, para la elaboración del presente Plan estratégico se tuvo en cuenta el Modelo de Planeación y Gestión, versión actualizada, enmarcada en la Gestión con valores orientada a Resultados o para Resultados GPR.


Dicho modelo permite que las entidades públicas colombianas planeen, gestionen, controlen, evalúen y mejoren su desempeño y tengan cada vez más y mejores capacidades de operación, con el fin de atender y solucionar necesidades y problemas de los ciudadanos, a través de resultados.

El MIPG focaliza su atención en las organizaciones y sus servidores públicos, específicamente en las prácticas y procesos que adelantan para transformar insumos en resultados y en generar los impactos, es decir, su foco es tanto la gestión y el desempeño organizacional como la satisfacción de los intereses generales de la sociedad .El modelo presenta la interacción de la gestión estratégica del talento humano como esencia del Modelo; el control interno como el dinamizador de la gestión; y la información, la comunicación y la gestión del conocimiento como sus articuladores.

En consecuencia, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión plantea la Gestión del Talento Humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones.

Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al Capital Humano.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, **Plan de Desarrollo Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., Por Una Vejez Digna con Calidad y**

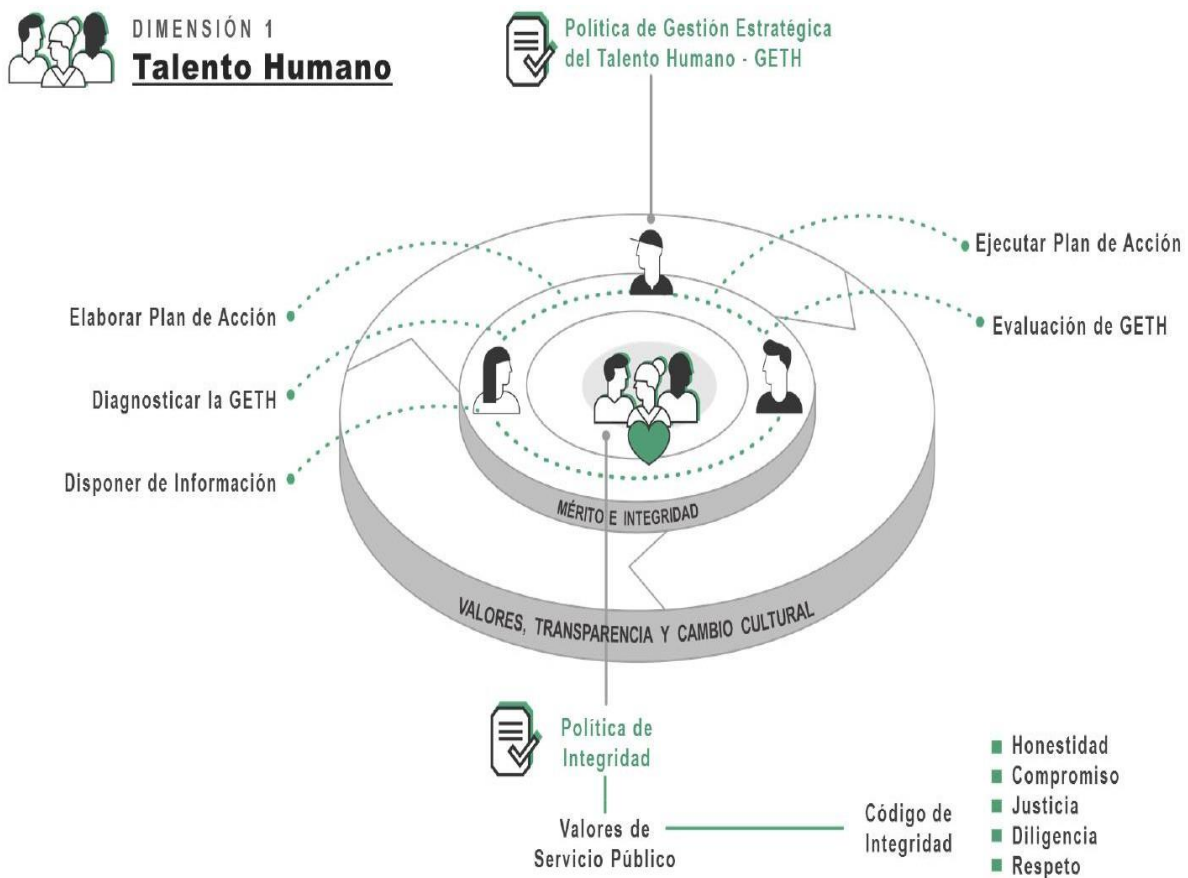
	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 5 de 31	

Humanización.


Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se desarrolla a través de 7 dimensiones operativas, cada dimensión corresponde al conjunto de políticas, prácticas, elementos e instrumentos con un propósito común, que permiten desarrollar un proceso de gestión estratégica que se adapta a las características particulares de cada entidad pública.

Ilustración 1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión



Fuente: Sistema de Gestión y Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2018

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 6 de 31	

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que en el MIPG el Talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados.


El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta que nos va permitir gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el Principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El Plan Estratégico de Talento Humano para el **Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.**, desarrollará acciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y a obtener unos mejores estándares de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a familia SAN MIGUEL.

MARCO LEGAL

Normatividad	Descripción
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
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.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 7 de 31	


2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la gestión Estratégica de Talento Humano, que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en el Modelo de Planeación y Gestión -MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

2.2. Objetivos específicos

- Desarrollar acciones que fortalezcan las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Fortalecer las acciones desarrolladas para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de **Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E**, a través de la adopción del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Ejecutar acciones efectivas que promuevan la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer los programas de Inducción y Reinducción que desarrolla la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del **Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E**.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los funcionarios de la administración.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del **Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E**, a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Elaborar y administrar el Plan Anual de Vacantes.
- Mantener actualizado el Plan Estratégico del Recurso Humano del **Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E**

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 8 de 31	

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S. E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel inicia con la detección de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL E.S.E.


4.1. Funciones y deberes de la Gerencia

- Coordinar la elaboración del Plan de Desarrollo del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.
- Preparar, concertar y coordinar con el nivel directivo y su equipo técnico la formulación de plan de acción y POAI, y planes de mejoramientos
- Coordinar la evaluación de gestión y resultados de los planes y programas de Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.
- Difundir las metodologías y procedimientos para acceder a recursos de inversión, mediante la presentación de proyectos técnicamente elaborados.
- Elaborar la propuesta del Plan Operativo Anual de Inversiones POAI para la elaboración del presupuesto.
- Presentar el plan de Gestión de cada año a la Junta Directiva del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.
- Las demás que asigne la Constitución, la ley, las ordenanzas, los decretos, los reglamentos, normas y las que surjan como consecuencia del desarrollo normativo y jurisprudencial.

4.2. Estructura Organizacional

Organigrama institucional

4.3. Direccionamiento institucional

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 9 de 31	

4.3.1. Misión De La Entidad

Somos una empresa social del estado que ofrece servicios de salud de baja complejidad y programas complementarios con calidad, que garantizan el bienestar integral a los adultos mayores del sur occidente colombiano, asegurando los determinantes sociales con un recurso humano multidisciplinario, calificado y comprometido, haciendo uso eficiente de los recursos con responsabilidad social

4.3.2. Visión De La Entidad


Ser reconocido en el año 2026 como el primer centro de referencia del sur occidente colombiano en la atención y rehabilitación integral del adulto mayor con un modelo geriátrico centrado en la persona.

4.3.3. Política institucional

El Hospital Geriátrico Y Ancianato San Miguel ESE se compromete a brindar a sus usuarios una atención integral segura y humanizada promoviendo el mejoramiento continuo en nuestros procesos, procurando su satisfacción y la de su familia; apoyados por un talento humano competente y comprometidos con la gestión del riesgo, gestión de calidad, gestión de desarrollo organizacional y MECI que nos permita un posicionamiento en el sector salud como la mejor empresa social del estado en atención geriátrica en el sur occidente colombiano, manteniendo el equilibrio financiero y la rentabilidad social.

4.4. Deberes de la de Gestión del Talento Humano

- Orientar administrativamente de acuerdo a las necesidades, a toda la entidad, evitando que los empleados que cumplen funciones no deseadas, pongan en peligro el éxito de las tareas específicas.
- Desarrollar programas de elaboración y actualización de la documentación y/o manuales de funciones y formalización de los procesos que se ejecutan asegurando su implementación, estandarización y normalización.
- Velar por la ejecución de las políticas de administración pública y de desarrollo administrativo.
- Elaborar los estudios de planta de personal, requisitos específicos, funciones de empleos, escalas de remuneración y nomenclatura de empleos, y emitir concepto sobre las modificaciones de los mismos.
- Participar en la elaboración del Plan de Desarrollo del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel en lo referente al desarrollo y bienestar del Talento Humano.
- Ejecutar, de conformidad con las normas legales y en coordinación con las diferentes dependencias, los programas de capacitación para potencializar el

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 10 de 31	

Talento Humano al servicio de la administración departamental.


- Dar aplicación al Sistema de Carrera Administrativa conforme a las normas vigentes.
- Dirigir y coordinar la liquidación y reconocimiento de la remuneración y las prestaciones sociales de los servidores públicos de la administración central, de conformidad con las normas vigentes.
- Velar por el adecuado funcionamiento del archivo documental del área a su cargo, estableciendo mecanismos de conservación, custodia y organización.
- Diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del Plan Anual de Capacitación de los servidores públicos del sector Central, de conformidad con las normas legales vigentes.
- Diseñar, dirigir, coordinar, ejecutar y realizar seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar Social de los servidores públicos del sector central, de conformidad con las normas legales vigentes y en concordancia con el Plan de Desarrollo del Departamento.

4.5. Valores Éticos

En el Modelo de Planeación y Gestión – MIPG en la dimensión del Talento Humano se contempla el desarrollo de la política de integridad a través del **CÓDIGO DE INTEGRIDAD** con el objetivo de guiar al talento humano en su trabajo, dedicación y esfuerzo para el cumplimiento de la misión estatal y el deber hacia los ciudadanos, a actuar bajo criterios de transparencia, integridad y confianza.


Estos valores son:

1. Respeto
2. Honestidad
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 11 de 31	

5.
**DIAGNOSTICO
DE LA
SITUACION
ACTUAL DEL
RECURSO
HUMANO**

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en La E.S.E Hospital geriátrico Y ancianato San Miguel En la medición del MIPG del año 2019, el arrojo un puntaje de 68.2 en la política de gestión estratégica del talento humano y de 87%en la política de integridad. A partir de esos resultados se formularon acciones para profundizar en la implementación de los distintos aspectos que componen la política.

 <p>E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 12 de 31	

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad.

5.1.1 Caracterización de los empleos

La planta de personal de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel

Está conformada por un total de cuarenta y ocho (48) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico

5.1.2 Caracterización de los Servidores

En la población del Ministerio de Educación Nacional predomina el género femenino, representado en un 63%, frente al género masculino representado en un 37%, el nivel técnico es el de mayor frecuencia

Adicional a esto el hospital cuenta con 98 contratistas


5.2 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

Las últimas mediciones de clima en la ESE se efectuaron en los años 2016. Estas mediciones tienen como objetivo evidenciar qué tanto se ha avanzado en hacer del Ambiente Laboral una ventaja competitiva, determinando cuáles son los mayores logros y oportunidades de mejoramiento.

6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las actuaciones administrativas requeridas para atender las necesidades de los servidores durante su ingreso, permanencia y retiro.

Durante el año 2020 La planeación de Gestión del Talento Humano estará orientada al desarrollo integral (mente, cuerpo y emoción) para el autoreconocimiento del saber, del querer y del poder de cada servidor y su impacto en el desempeño, el ambiente y la cultura, para ello se apuntará al siguiente objetivo

 ESE HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 13 de 31	

Objetivo:	Armonizar los programas de talento humano con el direccionamiento estaretgico de la ESE Hospital geriátrico y Ancianato san Miguel
Meta :	Realizar actividades integrales encaminada al desarrollo de las competencias identificadas como criticas para el cumplimiento de las metas estategicas de la ESE Hospital Geriátrico y Ancianato san miguel
Linea de base :	Se definirá a partir de la evaluación del nivel de desarrollo de las competencias identificadas como críticas
META : 80 %	

Como estrategias generales se definieron:


- Definir las competencias críticas y evaluar su nivel de desarrollo
- Formular y medir el plan de capacitación en función del direccionamiento estratégico.
- Diseñar programas de bienestar e incentivos que incluyan desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales estratégicas.
- Reformular el Manual de Funciones de la entidad para que responda a la naturaleza de una planta global que facilite el cumplimiento de los objetivos estratégicos:

Estas estrategias se operacionalizan a través de:

6.1 INGRESO

6.1.1 Plan Anual de Vacantes

(Artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004)

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 14 de 31	

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios, información necesaria para la toma de decisiones de la alta dirección, formulación de programas y proyectos. Para el mejoramiento de la gestión organizacional.

6.1.1.1 Actualización permanente del Manual de Funciones y de Competencias Laborales

Periódicamente debe revisarse este manual, para ajustarlo a las necesidades de la entidad y a la normatividad vigente.

6.1.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “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 que tengan el siguiente alcance:


Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

6.2 PERMANENCIA

6.2.1. Plan Institucional de Capacitación PIC

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 15 de 31	

A través del Plan Institucional de capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la ESE, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

Para la elaboración del Plan se deben seguir las siguientes fases:


Levantamiento de las necesidades

- Ejes temáticos
- Área
- Actividades de formación
- Necesidades
- Objetivo particular
- Tipo de programa
- Prioridad (Alta, media y baja)

Anualmente, una vez las áreas envían sus necesidades, se consolidan y depuran para estructurar el plan anual.

Para la estructuración y ejecución del PIC, éste se divide en los siguientes ejes temáticos:

- Prácticas de Buen Gobierno
- Alta Gerencia de la Administración Pública
- Eje Jurídico
- Eje Tecnológico
- Presupuesto y finanzas
- Planeación estratégica
- Mejoramiento de Clima y Cultura organizacional

	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 16 de 31	


Temas

- Humanización
- Gestión documental
- Integración cultural
- Gestión financiera
- Innovación
- Derecho de acceso a la información
- Gobierno en línea
- Gestión de tecnologías de la información
- Participación ciudadana
- Gestión administrativa
- Servicio al ciudadano
- Derechos humanos
- Cultura organizacional
- Contratación pública
- Rutas de atención de violencias

6.2.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El objetivo del Plan de Bienestar y Estímulos del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad.

Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional.

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 17 de 31	

Periódicamente se debe revisar este programa, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

El Decreto Ley 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “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 su familia.”

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

Para la elaboración del Plan de Bienestar y Estímulos de la E.S.E., se deben seguir las siguientes fases:


Levantamiento de necesidades

Se hace el levantamiento de las necesidades de las diferentes áreas, en donde se definen objetivo, eje de trabajo, temática, actividades, unidad de medida, inicio, finalización, ejecución y observaciones.

Estructuración y aprobación: Plan Bienestar e incentivos debe ser aprobado para cada vigencia de acuerdo a los siguientes ejes temáticos:

Priorización de Ejes Temáticos

FUNCIONARIOS TEMATICOS	PENSIONADOS
Deportes	Talleres lúdicos
Recreación, esparcimiento	Conmemoraciones fechas especiales

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 18 de 31	

Cursos y Talleres	Actividades de promoción y prevención
Programas de formación	Actividades de promoción y prevención
Integración, celebraciones conmemoraciones fechas especiales	

En el siguiente cuadro se muestran las categorías y los incentivos, sujetos a revisión y adecuación anual, según los recursos disponibles.


Tabla 3. *Categorías y los incentivos*

CATEGORIA	INCENTIVO
Reconocimiento a los funcionarios que cumplen quinquenios de labores en la entidad.	Reconocimiento en celebración y día de permiso hábil.
Reconocimiento a los funcionarios en su día de cumpleaños	Celebración especial cada bimestre y día de permiso hábil en el mes de su cumpleaños.

6.2.3 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

- El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) tiene los siguientes objetivos:
- Mejorar el nivel de respuesta de la brigada de emergencias y grupos de apoyo frente a emergencias.
- Valorar la exposición de la población trabajadora a los principales riesgos (Psicosocial, osteomuscular, caídas a nivel, deportivo y tránsito).
- Obtener un acompañamiento profesional especializado para la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2.3.1 Normatividad

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 19 de 31	

- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, por medio del cual se establecen los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 para el Sector Trabajo.
- Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Decreto 1295 de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Para la elaboración del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo de la SFC se deben seguir las siguientes fases

Levantamiento de necesidades: periódicamente se hace el levantamiento de necesidades, las cuales se plasman en una proforma, mediante la cual se definen: ejes de trabajo, temática, actividades, unidad de medida, cantidad, inicio, finalización, ejecución y observaciones. Para su elaboración se tuvo en cuenta el nivel de prevención, protección, peligros y riesgos con el objetivo de velar por unas óptimas condiciones de salud y ambientes de trabajo dentro de las instalaciones del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., así como en eventos en los cuales los funcionarios actúen en representación de la entidad.


Componentes del plan SG-SST: Preliminarmente, sujeto a revisión y ajuste anual, el plan incluye los siguientes componentes:

Plan básico legal

- Capacitación al COPASST
- Elección del Comité De Convivencia Laboral

Programa cero accidentes

- Estrategias para prevención de caídas al mismo nivel.
- Estrategias para la prevención del Accidente de Trabajo Deportivo.
- Capacitación y conformación Comité de Emergencias

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 20 de 31	

- Simulacros de evacuación.

Otras actividades Especiales:

- 6.2.3.2 Prevención de Incidentes y Accidentes Laboral, La Ruta de la Seguridad Laboral.
- 6.2.3.3 Días de la prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 6.2.3.4 Jornadas especiales de Orden y Aseo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Instituto debe desarrollar las cinco etapas.

1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el instituto


3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el formato plan de trabajo.

4. El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

6.2.4 Monitoreo y seguimiento del Sistema De Formación y Gestión de Empleo Público – (SIGEP)

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos, establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 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.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida,

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 21 de 31	

declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

De conformidad con la Ley 190 de 1995, en su Artículo Primero señala lo siguiente: “Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hojas de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)


Teniendo en cuenta lo anterior del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., realizará el seguimiento y monitoreo al Sistema cada año con el fin de actualizar el sistema en las novedades que se presentan tanto en vinculaciones como en desvinculaciones.

Igualmente se seguirán realizando campañas de actualización de Hoja de Vida y Bienes y Rentas, con el fin de lograr que la totalidad de los servidores públicos vinculados al Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., cumplan con este requisito.

6.2.5 Evaluación de Desempeño Laboral

En cumplimiento del Acuerdo 565 de 2016, se destaca la importancia que reviste el proceso de evaluación de los servidores público con derechos de carrera administrativa en el país, para el mejoramiento de la función pública, dada su contribución al desarrollo de las políticas, planes, programas y proyectos que se desarrollan en la entidad.

La evaluación de desempeño es el resultado del desempeño individual e institucional, que permite mejorar la prestación de los bienes y servicios por parte de las entidades públicas, a partir del análisis de los resultados. De esta manera se garantiza el principio de mérito en la permanencia de los empleos públicos y la promoción del desempeño sobresaliente.

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 22 de 31	

La evaluación de desempeño es responsabilidad conjunta tanto del evaluador como del evaluado. Por lo tanto, los empleados objeto de la evaluación tienen la obligación de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar.

Para realizar las respectivas evaluaciones de los funcionarios la administración ha venido aplicando el modelo de evaluación del desempeño laboral para los empleados de carrera administrativa, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y para los servidores que se encuentran en condición de provisionalidad.

Dentro del periodo a evaluar se deben realizar dos calificaciones una parcial eventual al 31 de julio de la presente vigencia y la otra al terminar el periodo a evaluar al 31 de enero del año siguiente, mientras no se presenten novedades traslados, reubicaciones, cambio de jefes entre otras.)

6.2.6 Evaluaciones semestrales, que permiten un real seguimiento a la gestión.


6.2.7 Las Evaluaciones Finales que permite a los funcionarios acceder y ascender en la carrera, conceder estímulos, planificar la capacitación y la formación y determinar la permanencia en el servicio, así como el desarrollo y mejora de las competencias laborales.

6.2.6 Inducción y reinducción

6.2.6.1 Programa de Inducción: (artículo 7° Decreto ley 1567 de 1998)

Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

En este programa la Administración fortalecerá la integración de los funcionarios a la cultura organizacional a través de la formación en: valores (Código de Integridad),

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 23 de 31	

misión, visión, objetivos institucionales, procesos y procedimientos de la entidad, Estructura-Organigrama, programas de Bienestar, Programa de Capacitación, Nómina, Evaluación del desempeño, planta de personal, régimen salarial y prestacional, identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, lo anterior permitirá crear un mayor sentido de pertenencia por la institución.

La Inducción se realizará a todos los funcionarios que ingresan a del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., independiente de su forma de vinculación o contratación, y será dirigida por la Jefatura de Gestión del Talento Humano a través del equipo técnico de la organización.

Principales Temas del Programa de Inducción del hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.,

Direccionamiento estratégico

- Estructura organizacional
- Objetivos, misión y visión.
- Generalidades del Empleo Público
- Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales
- Código de integridad
- Políticas de ingreso y vigilancia.

Gestión del Talento Humano


- Aspectos relativos a la vinculación laboral
- Aspectos relativos a la Terminación del vínculo laboral
- Situaciones Administrativas
- Evaluación del desempeño
- Salarios, Prestaciones Sociales y Procedimientos

Comité de Bienestar Social

- Plan Institucional de Capacitación
- Resolución de Incentivos
- Recorrido Institucional
- Programa de Pensionados

Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo

- Políticas de Seguridad y Salud en el trabajo

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 24 de 31	

Control Interno Disciplinario

- Régimen Disciplinario
- Prohibiciones
- Falta Disciplinarios
- Deberes

Líder de Calidad


- Procesos y procedimientos de la entidad
- Conocimiento de la página Web y la Intranet
- Modelo de Planeación y Gestión- MIPG

6.2.7 Programa de Reinducción: (artículo 7° Decreto ley 1567 de 1998)

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

En este programa se desarrollarán las ferias de la reinducción, en la que contemplará los siguientes temas:

- 6.2.7.1 Se Informará a los funcionarios el proceso de Rediseño Institucional y los ajustes al Manual de Funciones.
- 6.2.7.2 Se informará a los funcionarios sobre la reorientación del mapa de procesos y procedimientos de la entidad, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y los ajustes a los nuevos grupos internos de trabajo.
- 6.2.7.3 Se socializará el nuevo Código de Integridad, con el fin de ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- 6.2.7.4 Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- 6.2.7.5 A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 25 de 31	

6.2.7.6 Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

6.2.7.7 Socializar a los funcionarios sobre los nuevos cambios que se produzcan en la organización.

6.2.8 Medición, Análisis y Mejoramiento del Clima Organizacional

La obligatoriedad de la medición de clima organizacional se encuentra establecida en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

La medición de clima laboral en las entidades del Estado tiene como objetivo único realizar en forma confiable y válida un diagnóstico sobre el estado en que se encuentra este aspecto organizacional en un momento determinado de la vida institucional, para a partir del mismo efectuar una intervención sobre las diferentes variables que la integran.


6.2.9 Fortalecimiento de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.

El Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E., para la vigencia 2019 realizara la medición del Clima Organizacional, y cada dos años lo actualizará, realiza la medición de la Cultura Organizacional y adelantará las acciones de mejoramiento que resulten necesarias de acuerdo con los resultados obtenidos.

6.3. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 26 de 31	


transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

7. ARTICULACION DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

Rutas de creacion de valor	Planes procesos relacionados en el Plan Estrategico de Talento Humano
<i>Ruta de la felicidad</i> *la felicidad nos hace productivos * entornos fisicos * salario emocional * innovacion con pasion	Plan de bienestar e incentivos, Plan de seguridad y salud en el trabajo y Plan de capacitacion
<i>Ruta del crecimiento.</i> *liderando talento * cultura de liderazgo *liderazgo en valores	Evaluacio de desempeño Gestion de la informacion
<i>Ruta del servicio :</i> *al servicios de los adultos mayores	Plan de bienestar e incentivos y Plan de capacitacion
<i>Ruta de calidad :</i> * la cultura de hacer las cosas bien *hacer siempre la cosas bien	Plan de bienestar e incentivos Plan de capacitacion no mina tramites y certificaciones Vinculacion
<i>Ruta de analisis de datos:</i> * conociendo el talento	Plan de bienestar e incentivos Plan de seguridad y salud en el trabajo y Plan de capacitacion

8. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

El área de Gestión del Talento Humano tendrá la responsabilidad de establecer los mecanismos para hacer el seguimiento a todas las actividades

 E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 27 de 31	

implementadas en el Plan de Acción y verificar que todas acciones se cumplan con eficiencia y eficacia.


Igualmente, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y la medición de la evolución: el FURAG II. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la Gestión del talento humano en la entidad, los resultados concretos, evidencias y el avance en los niveles de madurez.

El modelo de intervención está compuesto por las siguientes etapas:

- 6.2.8.1 Disponer de Información
- 6.2.8.2 Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
- 6.2.8.3 Elaborar el Plan de Acción
- 6.2.8.4 Implementar el Plan de Acción
- 6.2.8.5 Rutas de Creación de valor
- 6.2.8.6 Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

8.1. Instrumentos

Para la ejecución de las actividades planteadas en el presente plan, se cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Talento Humano, a través de la ejecución de estos planes y la realización de actividades adicionales se dará cumplimiento al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel E.S.E.

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 28 de 31	

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Departamento Administrativo de la función pública. (2017). *Sistema de Gestión y MIPG*.

Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.


Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP*. Obtenido de <http://www.sigep.gov.co/>.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *SECRETARIA GENERAL GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2015 - 2018*. Obtenido de

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/529196/Plan_Estrat%C3%A9gico_de_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano2015_+versi%C3%B3n_mayo_14_de_2015.pptx

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH para el sector público colombiano*. Obtenido de Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/herramientas-furag.html>.

	ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre	JENNIFER CRUZ	HECTOR FABIO	HECTOR FABIO

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 29 de 31	

	TRUQUE	CORTES	CORTES
Cargo	Sub Gerente Administrativa y Financiera	Gerente	Gerente



E.S.E.
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO
HUMANO

GDA-TAL-pla-001

Fecha
actualización

Versión

1

Página **30** de **31**

 <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	GDA-TAL-pla-001	
		Fecha actualización	
		Versión	1
		Página 31 de 31	