



2024

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

TALENTO HUMANO

E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ



REGIÓN DE SALUD
SUR



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-05 V06

Página

1 de 8

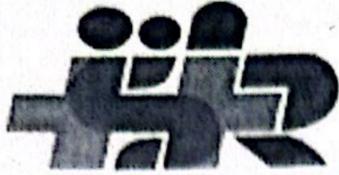
PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Apoyo Profesional Especializado
Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTION GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2024**

Aprobación: 25-ENE-2024



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

Código y Versión del Formato

PL-FT-58 V01

Código y Versión del Documento

TH-PN-05 V06

Página

2 de 8

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. OBJETIVO GENERAL	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	4
4. CONTENIDO	4
5. BIBLIOGRAFÍA	7
6. ANEXOS	7
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	7
7.1 APROBACIÓN	7
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	7
7.3 CONTROL DE COPIAS	8
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	8

Aprobación: 25-ENE-2024



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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", la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, se enfocará en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, de tal manera que esto se vea reflejado en su motivación y compromiso, para que conlleve a la correcta prestación de los servicios de salud, en aras de contribuir al buen desarrollo del personal, ejecutando estrategias para mejorar la productividad y la calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

Así mismo en cumplimiento de la Circular Externa N° 100-024 del 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se añadieron para la vigencia 2024 los resultados del FURAG de Talento Humano, y de la Evaluación de Clima y Cultura de 2021; como insumo para la proyección de las actividades; así como la adopción Documento parámetro para la planeación estratégica de talento humano de la función pública, en determinados apartes del presente plan

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover condiciones de trabajo favorables para que los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá desarrollen sus actividades y funciones de acuerdo a las competencias y valores del servicio público, en pro de la mejora continua y la excelencia

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Diseñar y ejecutar las estrategias de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG
2. Contribuir al desarrollo de las habilidades y/o competencias de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá, para lograr un desempeño óptimo y orientado a resultados
3. Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.
4. Identificar las necesidades de recurso humano, costo y aseguramiento del presupuesto a través de estrategias que permitan establecer la disponibilidad y oportunidad de personal para la correcta prestación de servicios en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá.
5. Identificar y definir estrategias para la provisión del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, para el logro de los objetivos y metas.
6. Dar continuidad a la implementación, evaluación y mejoramiento del Sistema de Gestión para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el cual, mediante acciones sistemáticas y continuas dirigidas a la promoción de la salud y a la prevención de las lesiones derivadas del trabajo, conlleve al control y disminución de la frecuencia y severidad de la accidentalidad laboral y la disminución en la incidencia de enfermedad de origen laboral



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

impactando de manera positiva el bienestar de los trabajadores independientemente del tipo de contratación, de la ESE Hospital San Rafael de Fusagasugá en su sede central y sus puestos de salud.

3. ALCANCE

Desde: la identificación de las necesidades de Talento Humano

Hasta: la desvinculación y/o retiro de los funcionarios y/o contratistas

Aplicación: colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud

4. CONTENIDO

El propósito de este plan es generar para la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá las herramientas necesarias para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad, definidos en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, la normatividad 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 colaboradores de la institución.

La ejecución de este plan orientará el ingreso y desarrollo de todos los colaboradores, garantizando el desarrollo de competencias, la correcta prestación del servicio, la aplicación de bienestar e incentivos y el desempeño individual; todo esto, orientado no sólo al cumplimiento de los objetivos fijados anteriormente, sino también a los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad.

Por tal motivo, las líneas estratégicas y las actividades para el logro de las mismas, se proyectarán para la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el presente plan; entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permitirán impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

METODOLOGIA

1. RUTA DE LA FELICIDAD: Colaboradores felices = Mejor desempeño.

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto:
 - ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico
- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio:
 - ✓ Plan Bienestar e Incentivos Institucionales - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico
 - ✓ Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional:
 - ✓ Inducción y Reinducción



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

- ✓ Movilidad
- ✓ Planes de mejoramiento individual

- **Ruta para generar innovación con pasión**

- ✓ Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación
- ✓ Clima laboral
- ✓ Informe de razones de retiro

2. RUTA DEL CRECIMIENTO: Más Líderes, Menos Jefes

- **Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento:**

- ✓ Plan Institucional de capacitación - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico
- ✓ Acuerdos de Gestión
- ✓ Planes de mejoramiento individual
- ✓ Capacitación Trabajo en equipo

- **Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro**

- ✓ Plan de Incentivos Institucionales
- ✓ Mejoramiento del Clima Organizacional
- ✓ Inducción y reinducción

- **Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:**

- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Cambio cultural
- ✓ Estilo de dirección
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Identificación de los valores
- ✓ Revisión del desempeño de los gerentes

- **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen:**

- ✓ Plan Institucional de capacitación
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Evaluación de eficacia de la capacitación

3. RUTA DEL SERVICIO Si los colaboradores se capacitan, y se sienten a gusto en la institución, el servicio a nuestros usuarios es de mayor calidad.

- **Ruta para implementar una cultura basada en el servicio:**

- ✓ Planeación estratégica del talento humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de bienestar e incentivos
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Cultura organizacional
- ✓ Integridad



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

- ✓ Promocionar la rendición de cuentas de los directivos

- **Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar:**

- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Incentivos
- ✓ Integridad
- ✓ Plan de bienestar
- ✓ Evaluación de la eficacia de la capacitación

4. RUTA DE LA CALIDAD "hacer siempre las cosas bien"

- **Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien":**

- ✓ Evaluaciones de desempeño
- ✓ Indicadores confiables
- ✓ Acuerdos de gestión

- **Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad:**

- ✓ Considerar toda la normatividad aplicable
- ✓ Evaluación de competencias
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Valores - **Actualizado para la vigencia (Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno)**
- ✓ Integridad - **Actualizado para la vigencia (Código de Ética, Integridad y Buen Gobierno)**
- ✓ Gestión de conflictos

5. RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Información para la toma de decisiones

- **Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos:**

- ✓ Mecanismo de información interno
- ✓ Plan de vacantes
- ✓ SIGEP

Teniendo en cuenta que para la vigencia se ha realizado el debido autodiagnóstico de Talento Humano y se ha podido identificar el nivel de madurez en el que se ubica el proceso; se diseñaron cada uno de los planes, teniendo en cuenta el análisis del resultado de la evolución, y se han proyectado para que le permitirán avanzar a la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Así entonces, con los planes de: 1. Plan Institucional de Capacitación, 2. Plan Incentivos Institucionales, 3. Plan Previsión Recursos Humanos, 4. Plan Anual de Vacantes y 5. Plan Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se logrará cumplir con el objetivo del Plan estratégico de Talento Humano aquí plasmado, sirviendo como camino para el correcto desarrollo de las estrategias (RUTAS) anteriormente expuestas.

De esta manera, la E.S.E se encamina a cumplir con los estatutos de calidad que el modelo integrado de planeación y gestión determina para la Dimensión de Talento Humano.



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

5. BIBLIOGRAFÍA

1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión: Talento Humano, en la Web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en la Web:
https://www.mininterior.gov.co/sites/default/files/politica_gestion_estrategica_de_th.pdf
3. Plan Estratégico de recursos Humanos 2019-2023 DNP Departamento Nacional de Planeación, en la Web:
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/Plan%20Estrategico%20RH%202019-2022%20290120.pdf>
4. Plan incentivos función pública. En la web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf
5. Plan incentivos institucionales ministerios de educación, en la web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf
6. Plan incentivos E.S.E hospital universitario de la samaritana, en la web:
https://www.hus.org.co/recursos_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf
7. Modelo integrado de planeación y gestión, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
8. Valores del servicio publico – código de integridad, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
9. Programa nacional de bienestar 2023-2026, Departamento administrativo de la Función Publica.

6. ANEXOS

- Cronograma Plan Estratégico Talento Humano 2024

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN				
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	25-ENE-2024	
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	25-ENE-2024	
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN		
	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO (EN ASIGNACION DE FUNCIONES)		
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	26-ENE-2024	
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del Documento	TALENTO HUIMANO	31-ENE-2019	
02	Actualización del Documento a la vigencia	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020	



PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	27-ENE-2021	
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022	
05	Se actualiza a la vigencia contemplando insumo Informe Evaluación Clima y Cultura 2022 y actualización de formato	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023	
06	Se actualiza a la vigencia contemplando insumo Informe Evaluación Clima y Cultura 2023	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	25-ENE-2024	

7.3 CONTROL DE COPIAS

Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACION INSTITUCIONAL	25-ENE-2024	

7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES

Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-05 V06	Plan Estratégico Talento Humano	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total



**RESOLUCION No. 015
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y

CONSIDERANDO:

Que la 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"*, en el literal a) del numeral 2 del artículo 15, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que, el Decreto 1499 de 2017, *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Que, el artículo 2.2.22.3 del Decreto Nacional 1083 de 2015 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que, el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el artículo 2.2.22.3.14, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de Acción, los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que, la 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"*, y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005 y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015, señalan los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como los aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

Que, de conformidad con el anterior marco normativo, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la Empresa Social del estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

Que, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesionó el 25 de enero de 2024, aprobando el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, el cual cuenta con las siguientes condiciones:

OBJETIVO GENERAL: *Promover condiciones de trabajo favorables para que los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá desarrollen sus actividades y funciones de acuerdo a las competencias y valores del servicio público, en pro de la mejora continua y la excelencia.*

ALCANCE: *El plan Estratégico de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá contempla desde la identificación de las necesidades de Talento Humano, hasta la desvinculación y/o retiro de los funcionarios y/o contratistas, y aplica para colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.*



RESOLUCION No. 015 (DEL 25 DE ENERO DE 2024)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

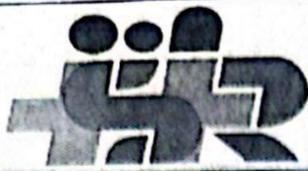
METODOLOGIA:

RUTA DE LA FELICIDAD: Colaboradores felices = Mejor desempeño.

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto:
 - ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico.
- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio:
 - ✓ Plan Bienestar e Incentivos Institucionales - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico.
 - ✓ Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal.
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional:
 - ✓ Inducción y Reinducción
 - ✓ Movilidad.
 - ✓ Planes de mejoramiento individual.
- Ruta para generar innovación con pasión
 - ✓ Incluir la innovación como eje en el plan de capacitación.
 - ✓ Clima laboral.
 - ✓ Informe de razones de retiro.

RUTA DEL CRECIMIENTO: Más Líderes, Menos Jefes

- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento:
 - ✓ Plan Institucional de capacitación - Actualizado para la vigencia según los insumos de diagnóstico
 - ✓ Acuerdos de Gestión.
 - ✓ Planes de mejoramiento individual.
 - ✓ Capacitación Trabajo en equipo.
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro
 - ✓ Plan de Incentivos Institucionales.
 - ✓ Mejoramiento del Clima Organizacional.
 - ✓ Inducción y reinducción.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores:
 - ✓ Cultura organizacional.
 - ✓ Cambio cultural.
 - ✓ Estilo de dirección.
 - ✓ Comunicación e integración.
 - ✓ Identificación de los valores.
 - ✓ Revisión del desempeño de los gerentes.
- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen:
 - ✓ Plan Institucional de capacitación.
 - ✓ Inducción y reinducción.
 - ✓ Evaluación de eficacia de la capacitación.



RESOLUCION No. 015 (DEL 25 DE ENERO DE 2024)

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

RUTA DEL SERVICIO Si los colaboradores se capacitan, y se sienten a gusto en la institución, el servicio a nuestros usuarios es de mayor calidad.

- **Ruta para implementar una cultura basada en el servicio:**
 - ✓ Planeación estratégica del talento humano.
 - ✓ Plan Institucional de Capacitación.
 - ✓ Plan de bienestar e incentivos.
 - ✓ Inducción y reinducción.
 - ✓ Cultura organizacional.
 - ✓ Integridad.
 - ✓ Promocionar la rendición de cuentas de los directivos.

- **Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar:**
 - ✓ Evaluación de desempeño.
 - ✓ Inducción y reinducción.
 - ✓ Incentivos.
 - ✓ Integridad.
 - ✓ Plan de bienestar.
 - ✓ Evaluación de la eficacia de la capacitación.

RUTA DE LA CALIDAD "hacer siempre las cosas bien"

- **Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien":**
 - ✓ Evaluaciones de desempeño.
 - ✓ Indicadores confiables.
 - ✓ Acuerdos de gestión.

- **Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad:**
 - ✓ Considerar toda la normatividad aplicable.
 - ✓ Evaluación de competencias.
 - ✓ Evaluación del desempeño.
 - ✓ Valores
 - ✓ Integridad
 - ✓ Gestión de conflictos.

5. RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Información para la toma de decisiones

- **Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos:**
 - ✓ Mecanismo de información interno.
 - ✓ Plan de vacantes.
 - ✓ SIGEP.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, promoviendo condiciones de trabajo favorables para que los colaboradores de la E.S.E Hospital San Rafael de Fusagasugá desarrollen sus actividades y funciones de acuerdo a las competencias y valores del servicio público, en pro del mejoramiento continuo y la excelencia; en articulación con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "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", conforme a las condiciones establecidas en el anexo PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2024, el cual hace parte integral de la presente resolución.



**RESOLUCION No. 015
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

"Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"

ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN: Realizar la actualización anual del Plan Estratégico de Talento Humano según la normatividad legal vigente aplicable.

ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN: Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano a través de la página WEB y los medios tecnológicos con los que cuenta la entidad.

ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO: En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** Al cierre de cada vigencia en el comité institucional de gestión y desempeño, se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento, en cuanto al despliegue, apropiación y operación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determina como responsable al subgerente administrativo del hospital.

ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE: El Plan Estratégico de Talento Humano es aplicable a los funcionarios de la entidad, en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO
Gerente

Elaboro: Linda Karina Bohórquez Quintero – Apoyo Profesional Especializado Talento Humano

Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación

Alex Francisco Bogotá - Apoyo Profesional Especializado Planeación

Daniel Arturo Bobadilla - Abogado - Oficina Jurídica

Sandra Milena Clavijo Mican – Abogada – Oficina Jurídica

Aprobó: Diana Marcela Forero Delgado - Subgerente Administrativo (En asignación de Funciones)