



E.S.E. Centro de Salud de Galapa

¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

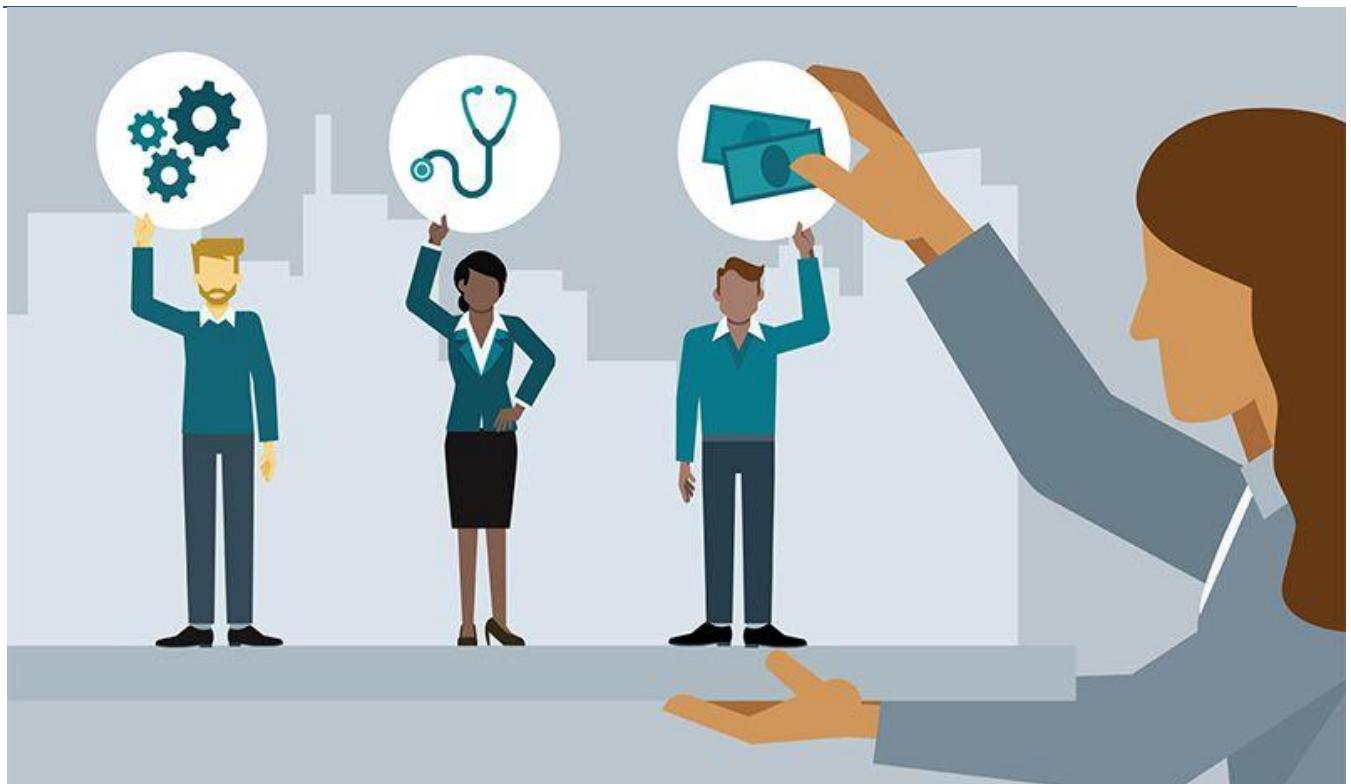


Imagen tomada de Google

**JUAN ESTEBAN SANCHEZ
PAEZ
GERENTE**

AÑO 2026

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i></p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1.- DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

2.- MARCO NORMATIVO

3.- DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

3.1- Objetivos Estratégicos

3.1.1 Objetivo General

3.1.2 Objetivos Específicos

3.2-Plataforma Estratégica

3.3- Principios corporativos}

4.- ALCANCE

5.- DIAGNÓSTICO INTERNO OFICINA DE TALENTO HUMANO

5.1 Planes y Programas

5.1.2 Plan Vacancia

5.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos

5.1.3.Plan Institucional de Capacitación PIC

5.1.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.1.5 Cronograma de ejecución

5. CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i></p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E. Centro de salud de Galapa – Atlántico; enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, alineado al Plan de Desarrollo Institucional (2024-2027) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico en particular.

Para la presente vigencia, se hará énfasis en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía.

1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:

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

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

Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2026 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

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

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

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

2.- MARCO NORMATIVO

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de Desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFFP.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Pan estratégico del talento humano (PETH) de la Función Pública.

3.- DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

Reseña Histórica de la Entidad

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

Naturaleza jurídica de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico como Establecimiento Público: La E.S.E Centro de salud de Galapa – Atlántico fue fundado en el mes de marzo del 1946 por la enfermera Mariana De La Hoz.

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

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

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

3.1- Objetivos Estratégicos

3.1.1 Objetivo General

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de la E.S.E Centro de Salud de Galapa, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio en concordancia con el direccionamiento estratégico de la institución.

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

3.1.2 Objetivos Específicos

- ❖ Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- ❖ Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- ❖ Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todas las servidoras y los servidores públicos.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

- ❖ Garantizar el mínimo impacto ambiental en la prestación del Servicio mediante el diseño de estrategias que nos lleven al uso racional de los recursos.
- ❖ Fortalecer el talento humano de la institución en el marco de SGSST, gestión del conocimiento y realizando una intervención oportuna del clima organizacional.
- ❖ Fortalecer la estructura y gestión documental del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Capacitar y entrenar a los destinatarios del sistema en la ejecución eficiente y responsable de sus funciones y obligaciones, en un marco de autocuidado y autoprotección en las dinámicas presenciales.
- ❖ Promover la identificación continua de peligros y amenazas, evaluar y valorar los riesgos y vulnerabilidades para la determinación de controles a fin de mitigar los impactos reales y potenciales en situaciones generadoras de incidentes, accidentes y emergencias en las dinámicas presenciales.

3.3 -Plataforma Estratégica

Misión: Brindar una atención segura basada en la atención primaria en salud con altos estándares de calidad, trato humanizado, renovación tecnológica, con un equipo de trabajo competente enfocada en la satisfacción de nuestros usuarios y sus familias.

Visión: En el año 2028, la Empresa Social del Estado Centro de salud de Galapa será reconocida por su modelo de atención con enfoque social y humano, responsabilidad con el medio ambiente, en la innovación de sus procesos y sostenibilidad financiera lo cual contribuirá al mejoramiento de las condiciones de salud de Galapa y sus corregimientos.

3.4- Principios corporativos

- **Compromiso en el Resultado:** Asumir con profesionalismo las funciones, los cometidos y/o valores que faciliten alcanzar la misión de la entidad, siendo consecuentes con lo que se compromete, cumpliendo y llevando a cabo todo aquello que se ha acordado, teniendo presente la importancia del rol desempeñado y con disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de los clientes internos y externos
- **Innovación:** La innovación y la calidad son la clave para el cumplimiento de nuestro compromiso con el progreso de la entidad, desarrollando soluciones que se anticipen y satisfagan las necesidades de nuestros clientes, con productos y servicios de alto valor, asumiendo para ello riesgos calculados de manera integral que genere fidelidad y confianza.
- **Empatía:** Es la capacidad para comprender a los otros y, en algunas ocasiones, sentir como los otros, lo que deriva en organizaciones más colaborativas, más productivas, menos egoístas, más centradas en cumplir un propósito común y en alcanzar los objetivos establecidos en la entidad.
- **Trabajo en equipo:** Impulsamos las acciones y el pensamiento de la ESE, lo que hace competente a la organización y a los que la conforman, en la búsqueda del bien común, mediante el acuerdo de voluntades y esfuerzos.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

- **Mejoramiento continuo:** Trabajamos constantemente en el afianzamiento y mejora de nuestras acciones para lograr ser competitivos y productivos.

Actitud de servicio: Actuamos con disposición permanente hacia nuestros clientes para ofrecer servicios con oportunidad, amabilidad, calidez, eficacia y seguridad.

• **Defensa del medio ambiente:** Conservamos el medio ambiente en defensa de la vida y de la existencia del planeta como lo esencial para la sostenibilidad de la calidad de vida de las personas.

• **Seguridad del Paciente:** Es un principio fundamental de la atención sanitaria. Hay un cierto grado de peligrosidad inherente a cada paso del proceso de atención de salud. Los eventos adversos pueden estar en relación con problemas de la práctica clínica, de los productos, de los procedimientos o del sistema.

• **Humanización:** El reconocimiento de la dignidad intrínseca del paciente, de tal manera que él sienta que es el centro de la atención, valorado como persona con todos sus derechos.

• **Comunicación asertiva:** Generamos confianza y establecemos canales de comunicación eficaces que permitan escuchar las necesidades, sentimientos, deseos y opiniones del usuario interno y externo y permitan transmitirle de una manera clara y cálida la información que se requiere de acuerdo con la condición de cada ser humano.

4.- ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

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

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

5.- DIAGNÓSTICO INTERNO OFICINA DE TALENTO HUMANO

La Oficina de Talento Humano es un proceso de apoyo y depende funcionalmente de la gerencia; cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la E.S.E. Centro de salud de Galapa – Atlántico, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o asesores de la entidad.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las previstas en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, así:

- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, carrera administrativa, retiro y jubilación del personal de la empresa.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia. Administración de Personal La planta de empleos de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa - Atlántico, es de 26 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Nivel de Cargo	Denominación	Código	Grado	Nº de Cargos
ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1	
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:	

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

Directivo	Gerente	085	16	1
Directivo	Control Interno	06	08	1
Profesional	Universitario	219	14	2
Profesional	Medico	211	20	3
Profesional	Odontólogo	214	08	2
Profesional	Enfermera	243	14	1
Profesional	Médico Veterinario	237	14	1
Asistencial	Aux. Odontología.	412	16	1
Asistencia	Aux. Enfermería.	412	20	4
Asistencial	Vacunadora	412	06	1
Operativo	Almacenista	407	18	1
Operativo	Aux. Administrativo	407	16	1
Operativo	Aux. Administrativo	407	13	2
Operativo	Cajero	407	12	1
Operativo	Servicios Generales	470	01	3
Operativo	Celador	477	01	1
TOTAL CARGOS				26

5.1- Planes y Programas

La Oficina de Talento Humano es la responsable de los siguientes componentes y estrategias, los cuales se documentarán a sus vez, para darles cumplimiento a las exigencias del Decreto 612 de 2018

5.1.1 Plan Vacancia

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i></p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

5.1.2 Plan de Bienestar e Incentivos

El Plan de **Bienestar e Incentivos** forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

➤ **Programas de Bienestar Social:**

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

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

➤ **Área de protección y servicios sociales:**

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

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i></p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

➤ **Área de calidad de vida laboral:**

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

➤ **Programas de Incentivos:**

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

5.1.3 Plan Institucional de Capacitación PIC

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

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

5.1.4 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa ¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

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

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

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

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano– 2026, la E.S.E. Centro de Salud de Galapa – Atlántico, cuenta con las siguientes herramientas:

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

5.1.5 Cronograma de ejecución

ACTIVIDAD	FECHA
Formulación plan estratégico	Enero 2026
Ejecución plan de bienestar e incentivo	Enero a diciembre 2026
Ejecución plan de formación continua	Enero a diciembre 2026
Ejecución plan de vacancia	Enero a diciembre 2026
Ejecución plan de previsión talento humano	Enero a diciembre 2026
Ejecución plan estratégico Talento humano	Enero a diciembre 2026
Ejecución plan de trabajo anual SG-SST	Enero a diciembre 2026

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Vigencia
01	Elaboración del documento	Enero 2021
02	Revisión del documento, ajuste fuente	Enero 2022
03	Revisión del documento, ajuste interlineado	Enero 2023
04	Revisión del documento, ajuste fuente, ajuste logo y ajuste codificación.	Enero 2024

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

 <p>E.S.E. Centro de Salud de Galapa <i>¡Atención con calidad, nuestro compromiso con Galapa!</i></p>	E.S.E Centro de Salud de Galapa	Código:	PL-ETHUM- 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	Versión:	06
	Proceso Estratégico Planeación	Fecha:	31 enero 2026

05	Revisión del documento, actualización normatividad vigente	Enero 2025
06	Revisión y actualización del documento	Enero 2026

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Oficinas de Talento Humano-Calidad	Oficina de Planeación	Dr. Juan E. Sánchez Páez Gerente	COPIA NO CONTROLADA: