



Hospital
Universitario de
Sucre E.S.E.

**PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO**

2025

POR TU SALUD, MÁS CERCA DE TI

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

**PROCESO:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**SUBPROCESO:
TALENTO HUMANO**

**DOCUMENTO:
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025**

**CÓDIGO: PL- GH-01
VERSIÓN No: 4**

Aprobó:
Nombre: Melisa Velilla
Cargo: Directora de Sede
Revisó:
Nombre: Candelaria Montes
Cargo: Profesional en el Proceso de Planeación
Elaboró:
Nombre: EDELBERTO AGAMEZ
Cargo: líder del programa

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. GENERALIDADES	2
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. ALCANCE.....	7
4. OBJETIVOS.....	7
4.1. OBJETIVO GENERAL	7
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
5. PROPOSITO	8
6. COMPONENTES	9
7. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	9
7.1. DISPOSICION DE INFORMACION	10
7.2. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES	10
7.3. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS	11
7.3.1. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y SIN PROVEER A 1° DE ENERO 2025.....	13
7.3.1.1. CARACTERIZACION POR SEXO.....	14
7.3.1.2. CARACTERIZACION POR RANGO DE EDAD	15
7.3.1.3. CARACTERIZACION POR ANTIGÜEDAD DEL SERVICIO	15
7.3.1.4. CARACTERIZACION POR NIVEL ACADEMICO	16
7.4. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	16
7.4.1. MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTION – FURAG	17
8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	17
9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.....	19
9.1. PLAN ANUAL DE VANCANTES Y PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	19
9.1.1. OBJETIVO.....	19
9.1.2. ESTRAEGIA DEL TALENTO HUMANO 2025.....	19
9.1.3. ESTRAEGIA DE VINCULACION	19
9.1.4. ESTRAEGIA DE RETIRO DE EMPLEADOS Y DESVINCULACION	20
9.2. PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	20
9.2.1 OBJETIVO.....	20

9.2.2 ESTRATEGIAS DE PLANES DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS	20
9.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
9.3.1. OBJETIVO	21
9.3.2. ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	21
9.4. ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
9.4.1. OBJETIVO	22
9.4.2. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	22
9.5. PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION	22
9.5.1. OBJETIVO	22
10. EVALUACION DEL PLAN	23
11. INDICADORES	25
12. PLANEACION 2025	26
13. RESPONSABILIDAD	27
14. CONTROL DE CAMBIOS	27



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público (planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro) en su relación con el Estado, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano.

El presente Plan Estratégico está enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme.

El Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El enfoque primordial del talento humano se dirige hacia el fomento de capacidades, conocimientos, actitudes y valores alineados con los objetivos estratégicos del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos. Esto implica la creación de una cultura organizacional que promueva el crecimiento, la productividad y el desempeño excepcional, fundamentada en los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal.

Este plan se configura como una guía que determina las acciones a seguir para el desarrollo de diferentes planes, alineados con las Rutas de Creación de Valor del MIPG y los lineamientos de la Dimensión 1 de Talento Humano del mismo modelo. Para alcanzar estos objetivos, es esencial que los servidores posean un conocimiento profundo de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planificación, así como de los procesos operativos y de su papel fundamental dentro de la entidad.

Este conocimiento debe ir de la mano con el fortalecimiento de sus competencias, en concordancia con las necesidades institucionales, y su compromiso de desempeñar funciones con atributos de calidad en búsqueda de la mejora y la excelencia.

En este contexto, se destaca la importancia de crear condiciones laborales propicias que garanticen un entorno de trabajo adecuado y la prevención de riesgos laborales. Sin embargo, también se reconoce la necesidad del compromiso individual en el autocuidado. Este enfoque



no solo busca satisfacer las necesidades individuales de los servidores, sino también las de sus familias, contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida. En suma, todo este proceso se desenvuelve dentro de las políticas de Talento Humano que rigen la entidad.

En concordancia con estos principios, el Plan Estratégico de Talento Humano se integra al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), orientándose hacia la mejora continua de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando un sentido de pertenencia que se traduzca en un talento humano idóneo, sensible y comprometido

En ese sentido, la Sede San Marcos del Hospital Universitario de Sucre ESE, define y estructura el Plan Estratégico para la vigencia 2025, que busca fortalecer la gestión del talento humano a partir de los planes que le componen, basados en datos concretos y tomando las características propias de la población de la entidad, para responder adecuadamente al cumplimiento de la misión institucional y su marco estratégico para lo cual se requiere del compromiso de la alta dirección y de la participación de todos los jefes de área, liderados por el jefe de la oficina de Talento Humano y planeación

Finalmente, la oficina del Talento Humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales de la institución y sus objetivos estratégicos para el 2025.

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta

por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

2. MARCO NORMATIVO

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas.

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
Ley 100 del 23 de 2023	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Progrma de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
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. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
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.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2018	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 2023	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.	Vinculación
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del desempeño

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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 Rema Ejecutiva colombiana.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición	Talento Humano
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.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de familia	Programa de Bienestar
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.	Vinculación Discapacidad
Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.	Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Función Pública
Decreto 612 de 2016	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 del Estado.	Planes y programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	MIPG
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Resolución 667 del 3 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.	Competencias
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Competencias

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Resolución 3546 de 2018	Regula las prácticas laborales.	Pasantes
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba	Evaluación del desempeño
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Evaluación del desempeño
Acuerdo No. CNSC - 20191000000026 de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 002 del 01 de enero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 158 del 24 de febrero de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución 259 del 27 de abril de 2021	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.	Talento Humano
Resolución 411 del 12 de septiembre de 2022	Resolución Interna de Teletrabajo: por la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Programa de Bienestar
Resolución 673 del 13 de octubre de 2023	Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública.	Vinculación
Resolución No. 080 de 24 de enero 2022	Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Talento Humano
Resolución No. 307 de 23 de febrero de 2022	Por la cual se institucionaliza el Teletrabajo para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Talento Humano
Resolución 205 de 28 de enero de 2019	Por la cual Se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998	Talento Humano
Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
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	Gestión de situaciones administrativas

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, inicia con la identificación de las necesidades específicas de cada uno de sus planes, culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco del mismo. En consecuencia, este plan se aplica a todo el talento Humano de la institución. Por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales de período Trabajadores oficiales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y Potenciar la Gestión del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias específicas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, con la finalidad de contribuir de manera significativa al perfeccionamiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los servidores públicos así como fomentar un adecuado clima laboral que promueva una cultura organizacional que permita garantizar el objeto Misional de la institución.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional Integral de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias
- Formular y ejecutar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025 con el propósito de contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, promoviendo un entorno laboral saludable y motivador

- Efectuar las actividades definidas por la entidad para la previsión de empleos (nombramientos LNR, encargos, nombramientos provisionales), para atender las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Elaborar y administrar de manera eficaz el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión 2025, garantizando una gestión transparente y equitativa de los recursos humanos, así como anticipando las necesidades de personal para asegurar la continuidad operativa.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en un sistema de información seguro e integrado.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

5. PROPOSITO

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, se enmarca en el proceso de planeación organizacional y tiene como propósito alinear las necesidades del personal con los objetivos de la institución buscando mejorar la eficiencia y el compromiso de los empleados, para ello busca establecer las siguientes estrategias:

- Identificar a los candidatos con potencial de desarrollo
- Establecer las competencias del personal
- Planear la incorporación de personal idóneo

- Fomentar el desarrollo permanente de los empleados
- Mejorar las relaciones humanas dentro de la organización
- Fortalecer la ética del servicio público
- Mejorar el compromiso de los empleados con los objetivos de la organización
- Preparar a los empleados para que puedan desempeñarse mejor
- Prevenir y atender el riesgo psicosocial

6. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento contienen información pertinente para cada uno:

Planes de Talento Humano

Plan	Descripción del componente
Plan Anual de Vacantes y Provisión de Empleos	Contiene el estado de la Planta de personal, reporte de vacantes y los mecanismos de seguimiento, fuentes de información e indicador para su cumplimiento.
	Tomando como base los datos de la planta y las vacantes, determina los mecanismos para la provisión de la Planta, teniendo en cuenta los criterios normativos para los concursos, encargos o nombramiento en provisionalidad.
Plan Institucional de Capacitación - PIC	Aborda el diagnóstico a partir de las necesidades institucionales, entrevista de retiro, informe de EDL, evaluación de desempeño de indicadores del PIC anterior, define además las políticas y el cronograma de trabajo. En el Hospital Universitario de Sincelejo, Sede San Marcos la inducción y reinducción hacen parte del mencionado Plan.
Plan de estímulos e incentivos - Plan de Bienestar e Incentivos - PEI	Aborda el diagnóstico de bienestar, basado en datos de medición de clima laboral, encuesta de desempeño institucional, necesidades de las áreas y servidores, evaluación del impacto del PEI periodo anterior, indicadores, políticas y cronograma de trabajo
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades

7. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión estratégica del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones

basadas en evidencia, aprendizaje e innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Teniendo como referencia los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, es necesario desarrollar las etapas que se enuncian a continuación que son insumo para implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

7.1. DISPOSICION DE INFORMACION

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, por lo anterior, el desarrollo del Talento Humano en el Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marco, cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Institución, marco legal y caracterización de los funcionarios.

7.2. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

A través de la matriz de Caracterización del personal o perfil sociodemográfico del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos el área de talento humano mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. y así mismo tanto para el personal de planta como para funcionarios con otros tipos de vinculación se tiene la

caracterización de toda la población que hace parte de la entidad en cuanto a: Limitación Física, Cabeza de Familia, Fuero Sindical y pre-pensionados, entendiéndose que estos datos son fundamentales, para la administración del talento humano. ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

En el aplicativo Software SIOS que maneja el proceso de la nómina se mantiene actualizada la información relacionada con nombres y apellidos, tipo de vinculación, denominación del empleo, nivel, fecha de ingreso, antigüedad, salario, novedades de nómina, vacaciones, entre otros, correspondiente a la planta de personal



7.3. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS

En el marco del proceso de fusión por absorción la planta de personal del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos de la ESE Hospital Regional de II Nivel de II Nivel de San Marcos, pasó de 52 empleos a 163, según consta en el acuerdo 008 de 2023 de la Junta directiva del Hospital fusionado

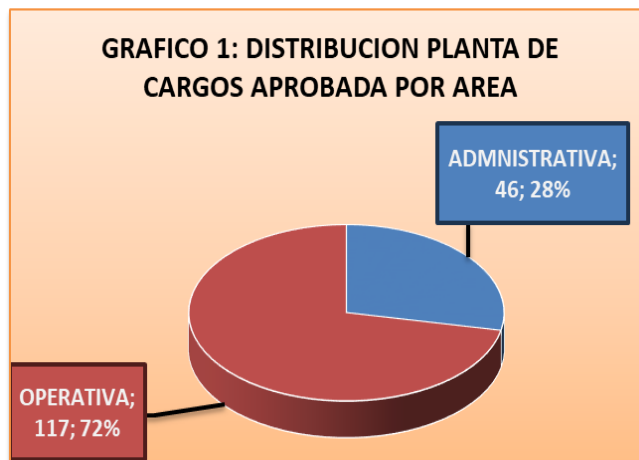
La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global, como se observa en la siguiente tabla:

DISTRIBUCIÓN PLANTA GLOBAL

DISTRIBUCION PLANTA DE EMPLEOS APROBADA SEGUN ACUERDO 008 DE 2023		No CARGOS	%
TOTAL PLANTA DE CARGOS APROBADA		163	100.00
POR AREA	ADMNISTRATIVA	46	28.22
	OPERATIVA	117	71.78
POR NATURALEZA DEL CARGO	DE CARRERA ADMINISTRATIVA	142	87.12
	DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0.61
	DE PERIODO	6	3.68
	TRABAJADOR OFICIAL	14	8.59
POR NIVELES JERARQUICOS	DIRECTIVO	1	0.61
	PROFESIONAL	64	39.26
	TECNICO	18	11.04
	ASISTENCIAL	80	49.08

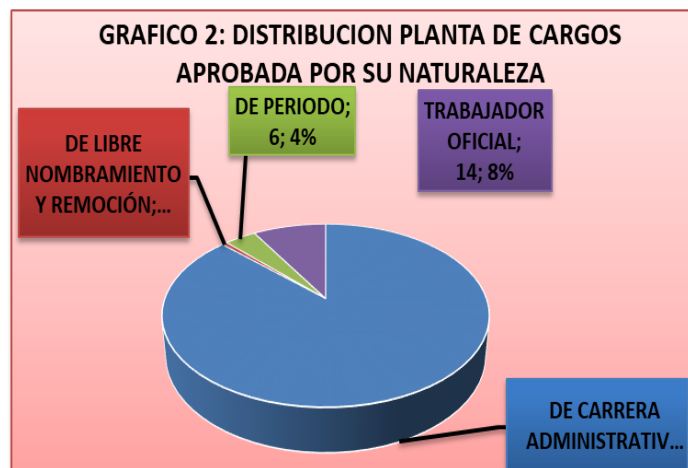
- Analizando el gráfico 1 indica que la Planta de Personal está compuesta en su mayor porcentaje en nivel asistencial, con 117 empleos que corresponde al 72% del total de la planta y 46 son del área administrativa que representan el 28%, observándose que el personal asistencial representa alrededor de las 3 cuartas partes del total de la planta de cargos.

GRAFICO 1: DISTRIBUCION PLANTA DE CARGOS APROBADA POR AREA

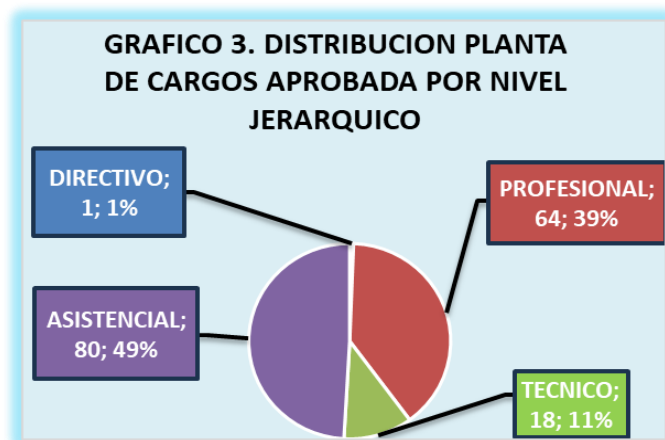


- La gráfica 2 muestra que Según la naturaleza del cargo 142 empleos (87,12%) son de carrera administrativa, 1 (0.61%) es de libre nombramiento y remoción, 6 (3.68%) son de período y 14 (8.59%), son trabajadores Oficiales, observándose que los cargos son en su mayoría de carrera administrativa

GRAFICO 2: DISTRIBUCION PLANTA DE CARGOS APROBADA POR SU NATURALEZA



- **De acuerdo al nivel jerárquico:** 1 (0.61%) es del nivel directivo, 64 (39.26%) son del nivel profesional, 18 (11.04) son del nivel técnico y 80 (49,08%) del nivel asistencial, lo que demuestra que alrededor del 50% de los cargos son del nivel asistencial como lo muestra el gráfico 3.




Para control y seguimiento de la información, el Grupo de Talento Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

7.3.1. REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y SIN PROVEER A 1° DE ENERO 2025

La Sede San Marcos inició el año 2025 con una planta de personal ocupada por 27 funcionarios activos y 136 cargos sin proveer distribuidos de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN PLANTA DE CARGOS PROVISTA Y SIN PROVEER

DISTRIBUCION PLANTA DE EMPLEOS PROVISTA Y SIN PROVEER			PROVISTOS	%	SIN PROVEER	%	PLANTA TOTAL
POR AREA			13	48.15	33	20.25	46
ADMINISTRATIVA			14	51.85	103	63.19	117
OPERATIVA			27	100	136	83.44	163
TOTAL CARGOS PROVISTOS Y SIN PROVEER POR AREA							
POR NATURALEZA DEL CARGO	DE CARRERA ADMINISTRATIVA	23	85.19	119	73.01	142	
	DE CARRERA OPERATIVA	1	3.70	0	-	1	
	DE PERIODO	0	-	6	3.68	6	
	TRABAJADOR OFICIAL	3	11.11	11	6.75	14	
TOTAL CARGOS PROVISTOS Y SIN PROVEER POR SU NATURALEZA			27	100	136	83.44	163
POR NIVELES JERARQUICOS	DIRECTIVO	1	3.70	0	-	1	
	PROFESIONAL	9	33.33	55	33.74	64	
	TECNICO	0	-	18	11.04	18	
	ASISTENCIAL	17	62.96	63	38.65	80	
TOTAL CARGOS PROVISTOS Y SIN PROVEER POR NIVEL JERARQUICO			27	100	136	83.44	163
POR TIPO DE VINCULACION	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	2	7.41	-	-	2	
	CON DERECHOS DE CARRERA	11	40.74	-	-	11	
	CON DERECHOS DE CARRERA - EN ENCARGO	4	14.81	-	-	4	
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	7	25.93	-	-	7	
	CONTRATO LABORAL	3	11.11	-	-	3	
TOTAL CARGO PROVISTOS POR TIPO DE VINCULACION			27	100	0	0	27
TOTAL PLANTA DE CARGOS PROVISTA			27	16.56			
TOTAL PLANTA DE CARGOS SIN PROVEER			136	83.44			
TOTAL PLANTA DE CARGOS APROBADA			163	100			

	NAME PROCESO				
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

La tabla 4 muestra que de la planta de empleos provista 13 cargos (48.15%) son el área administrativa y 14 (51.85) del área asistencial

De acuerdo a su naturaleza 23 (85.19%) empleos son de carrera administrativa, 1 (3.70%), es de libre nombramiento y remoción, y 3 (11.11%) son trabajadores oficiales.

Por Nivel jerárquico 1 (3.70%) es del nivel directivo, 9 (33.33%) son del nivel profesional y 17 (62.96%) del nivel asistencial

Por el tipo de vinculación 2 empleados (7.41%) tiene nombramiento ordinario, 7 (25.93%) tienen nombramiento provisional, 3 (11.11%) están vinculados por contrato laboral y 15 (55.56%), son funcionarios con derechos de carrera administrativa, de estos, 4 (14.81%) está en situación administrativa de encargos

En cuanto a los cargos sin proveer, 103 (76%) son del área asistencial y 33 (24%) son del área Administrativa de las cuales 31 están en vacancia definitiva y 2 en vacancia temporal

Del área administrativa según su naturaleza están sin proveer 23 cargos de carrera Administrativa, y 10 trabajadores oficiales. De los 23 cargos de carrera administrativa 5 son del nivel profesional, 10 del nivel técnico y 8 del Nivel asistencial, los trabajadores oficiales son del nivel asistencial

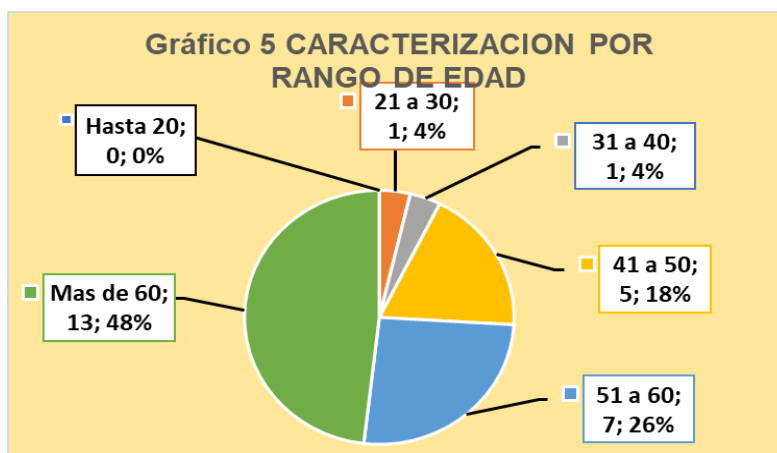
En cuanto al área asistencial según su naturaleza hay sin proveer 96 empleos de carrera administrativa, 6 de período y un trabajador Oficial. Los cargos de Carrera Administrativa 44 son del nivel profesional, 8 del nivel técnico y 44 del nivel asistencial; los de período son del nivel profesional y el trabajador oficial del nivel asistencial.

7.3.1.1. CARACTERIZACION POR SEXO



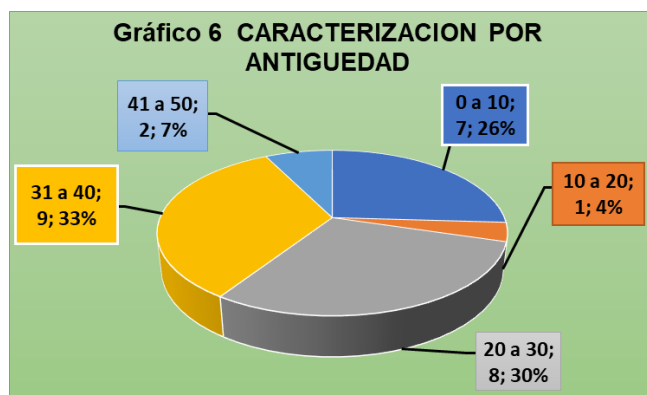
En la ilustración anterior se evidencia en el resultado que el 60% de los funcionarios son sexo femenino y el 40% de sexo masculino.


7.3.1.2. CARACTERIZACION POR RANGO DE EDAD



Se evidencia que la población con mayor presencia en la entidad se encuentra en los mayores de 60 años cubriendo el 48% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 2% y se encuentra entre los 21 y 40 años, con un 18% la población entre 41 a 50 años y con un 7% se encuentra la población entre 51 y 60 años. Lo anterior demuestra el 74% de la población son mayores de 50 años.

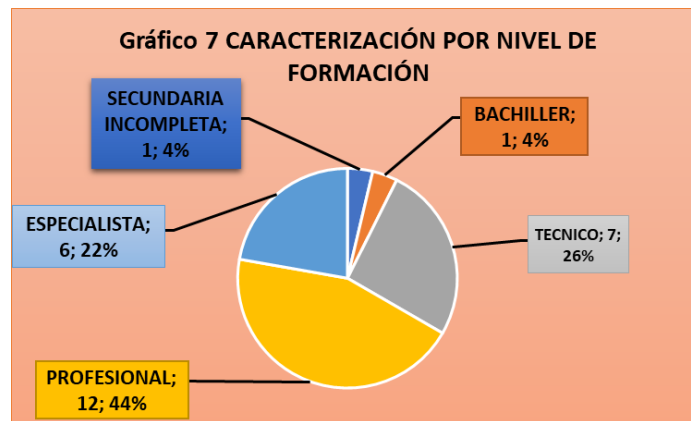
7.3.1.3. CARACTERIZACION POR ANTIGÜEDAD DEL SERVICIO



	NAME PROCESO				
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 33% de la planta provista tiene una antigüedad mayor o igual a 30 años de servicio, el 30% se encuentra en el rango de 21 a 30 años, el 26% llevan vinculados menos de 10 años. El 7% entre 41 a 50 años y el 4% restante, entre 10 a 20 años.

7.3.1.4. CARACTERIZACION POR NIVEL ACADEMICO



Con respecto al nivel de educación de los servidores del Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos, el 44% de los servidores posee formación profesional con especialización, el 44% posee formación académica profesional siendo el nivel educativo más representativo, el 26% de los servidores son técnicos, el 4% es bachiller y el 4% tiene secundaria incompleta.

7.4. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

El proceso de La Gestión del Talento Humano tiene como papel fundamental la administración del personal, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, deben cumplir las siguientes funciones.

- Preparar el proceso de evaluación y valoración del desempeño de todo el personal de carrera de la institución con base en las competencias técnicas
- Planear, reclutamiento, selección e inducción al personal que se vincula a la Empresa, dando a conocer las normas y reglamentos y propendiendo por su cabal cumplimiento
- Diseñar los procesos y programas de la salud ocupacional y seguridad industrial institucional que le competan
- Identificar las necesidades relacionadas con la capacitación Institucional y monitorizar el



- cumplimiento del PIC
- Planificar y ejecutar el plan de bienestar e incentivos para los colaboradores del hospital
- Garantizar el pago prestaciones sociales, seguridad social y parafiscal, y elaborar los actos administrativos correspondientes y demás remuneración a los funcionarios de la empresa.
- Informar a la entidad competente sobre las vacantes presentadas (Ley 909 del 2004)
- Vigilar el adecuado diligenciamiento de las hojas de vida del personal, ejercer control y custodia sobre las hojas de vida del personal activo, inactivo y jubilado y coordinar el manejo con el área de gestión documental
- Contribuir
- con el fortalecimiento de la cultura organizacional de la empresa.

7.4.1. MEDICION FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTION – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana de la ESE Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas.




De acuerdo con la guía de gestión estratégica del talento humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública, el jefe de Talento Humano cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH con respecto al ciclo de vida del servidor público, el cual se encuentra alineado con las estrategias y actividades que hacen parte del Plan de Acción del Área de Talento Humano.

INTEGRACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



	NAME PROCESO			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH: de la ESE Hospital de Sucre Sede San Marcos.

9.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVENCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacante es una herramienta técnica de ordenación y planificación del empleo público que le permiten a la administración programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva.

9.1.1. OBJETIVO

Identificar las necesidades de la planta de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, con el fin que las diferentes dependencias de la ESE Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional

Vincular servidores públicos competentes, así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

9.1.2. ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

9.1.3. ESTRATEGIA DE VINCULACION

A través de esta estrategia la Dirección de Gestión Humana velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.



Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Departamento.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

9.1.4. ESTRAEGIA DE RETIRO DE EMPLEADOS Y DESVINCULACION

A través de la Matriz de Recurso Humano se determina el índice de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencia y despido, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico, se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable de retiro.

9.2. PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS

El programa de Bienestar Social del año 2025, estará dirigido a todos los trabajadores de la ESE, y será elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de los trabajadores y la condición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarcará en dos áreas a saber.


9.2.1 OBJETIVO

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

9.2.2 ESTRATEGIAS DE PLANES DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por niveles y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de aprendizaje, conocimientos, esparcimiento

 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	NAME PROCESO			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los servidores, basados en las cinco dimensiones: Calidad de Vida Laboral, Recreación y Deporte, Estímulos e Incentivos, Social y Cultural e Inclusión.

9.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

9.3.1. OBJETIVO

Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que permitan el desarrollo de un proyecto de vida mediante el establecimiento de enlaces de integridad que contribuyan a su salud mental y vitalidad, a la vez que propician un ambiente de trabajo seguro.

9.3.2. ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2025, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores

- Estilo de vida.
- Puesto de trabajo.
- Salud física.
- Riesgo Psicosocial

Continuar con los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de conciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.



9.4. ESTRATEGIA DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

9.4.1. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales

9.4.2. ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos pretende por medio del Plan Institucional de Capacitación generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral si no, también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional, todo esto desarrollando el sentido de responsabilidad hacia la institución mediante inducciones, reinducciones y capacitaciones detectadas por el área de talento humano.


La estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Todo esto se logrará a través del uso del recurso humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado por medio de una plataforma virtual que le facilitará a todos los funcionarios un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones e información en general.

9.5. PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION

9.5.1. OBJETIVO

Facilitar la adaptación e integración del nuevo empleado y/o contratista a la entidad y a su puesto de trabajo, mediante el suministro de la información relacionada con las características y dimensiones de la misma, logrando que la ESE Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos, cuente con un equipo de trabajo de alto rendimiento en todas sus dimensiones con un sentido de pertenencia, con el objetivo final de enfocar nuestros esfuerzos en la obtención de la eficiencia y eficacia, amor al trabajo y la satisfacción de compartir con otros el desarrollo organizacional

 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	NAME PROCESO				
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción y reinducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del hospital, a su puesto, a su entorno diario de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Hospital.

El Plan de Inducción y Reinducción de la ESE es una propuesta orientada a ofrecer una herramienta que consienta a la institución, como entidad, para lograr que sus empleados y contratistas se adapten y se identifiquen con ella, para mantener los elevados estándares de calidad de servicios y para formar y conservar empleados y contratistas eficientes, altamente motivados y estimulados

La inducción debe hacerse en la semana siguiente a la posesión del nuevo servidor público o de la suscripción del contrato. La reinducción deberá establecerse con la participación de todos los funcionarios del Hospital, preferencialmente, se sensibiliza y actualiza con los cambios, tendencias y aplicación de nuevas normas, legislación y otras, determinadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Salud, entre otros estamentos públicos. Hay que tener claro que en todo caso las actualizaciones se deben dar cada vez que se presente una reforma legislativa que afecte el normal desarrollo de la entidad o del servidor público como parte del Estado¹¹. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano

10. EVALUACION DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:


a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la



	NAME PROCESO			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

evaluación por dependencias. Este proceso permite mostrar de manera cualitativa y cuantitativamente el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento se ha desarrollado para verificar, medir y evaluar la medición del desempeño institucional. En cuanto a la dimensión de Talento Humano en Función Pública, monitorea y evalúa la eficacia y los niveles de madurez, ofreciendo una perspectiva complementaria y sirviendo como guía para el mejoramiento continuo. Los resultados de esta evaluación proporcionarán la base para formular acciones de mejora necesarias.

d) Sistema de Información 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; contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

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

e) Información revisión por procesos

Se realizan diferentes actividades para obtener la respectiva información como: Realizar el seguimiento a la documentación del proceso

- Reportar el estado de indicadores
- Realizar el seguimiento al estado de acciones que incidan en el nivel de satisfacción del servicio.
- Realizar el seguimiento de correcciones, acciones correctivas, acciones preventivas, acciones de mejora y salidas no conformes.
- Revisar las inducciones y capacitaciones realizadas al Sistema Integrado de Gestión de Calidad.

	NAME PROCESO				
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

11. INDICADORES

Para emprender acciones orientadas a fortalecer la GETH es fundamental diagnosticar, evaluar y realizar seguimientos a cada una de las metas estratégicas establecidas, por ello se establecerán los siguientes mecanismos:

a) Implementación Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano (Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano):

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento

b) Indicadores de gestión Para la vigencia 2025

Es la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de las actividades planteadas, en el que se obtiene una magnitud la cual debe ser comparada teniendo en cuenta los siguientes factores de medición:

- **Efectividad:** Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.
- **Eficacia:** Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados
- El jefe de Talento Humano realizará un fuerte trabajo en medición de indicadores de los respectivos procesos a su cargo. Una medición en tiempo de entregas, tiempo de proceso, tiempo de respuesta y revisión del inicio y fin de los procesos, esto permitirá que el Grupo de Talento Humano se autoanalice y mejore la calidad del trabajo en materia de eficiencia.

c) Oficina de Control Interno. Evaluación de Gestión por Dependencias.

A través del Sistema Integrado de Gestión SIG, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y a través de la evaluación continua o autoevaluación se lleva a cabo el monitoreo a la operación del hospital teniendo en cuenta la medición de los resultados logrados cualitativos y cuantitativos en cada proceso, proyecto, plan y/o programa, los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, el plan de mejoramiento, entre otros, por parte de la Oficina de Control Interno



d) FURAG (Formulario Único del Reporte y Avance de Gestión)

El Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, es el instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia.

Esta herramienta en línea de reporte de avances de la gestión es el insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados de la gestión institucional y sectorial; el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, publica los resultados de la evaluación de cada vigencia, para que con base en ellos al interior de la Entidad se formulen planes de acción si a ello hubiere a lugar.

12. PLANEACION 2025

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se desarrollarán las siguientes actividades:

Entregables	Actividades asociadas a cada entregable
Plan Estratégico del Talento Humano	Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano y enviar a la OAP para la publicación en el portal web de la Entidad
	Proyectar los actos administrativos para gestionar las diferentes situaciones administrativas
	Recibir, consolidar y efectuar un seguimiento de las evaluaciones del desempeño de los servidores
	Implementar acciones para la incorporación de personal nuevo a la planta global
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
Cumplimiento Plan anual en seguridad y salud en el trabajo	Elaborar el Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan anual en seguridad y salud en el trabajo
Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación
	Desarrollar las actividades programadas para el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación
Ciclo de vida del servidor público gestionado	Gestionar el proceso de vinculación, permanencia y retiro
	Gestionar la elaboración, ejecución y seguimiento de la Nómina planta Global
	Gestionar las vacaciones que se produzcan durante el período y generar alertas en caso de acumulación de más de 2 periodos
	Gestionar las liquidaciones de los ex servidores que se presenten en el período correspondiente
	Gestionar las solicitudes de certificaciones por parte de los servidores y ex servidores que se presentan en el período
	Gestionar, procesar y conciliar las incapacidades validando los pagos correspondientes
	Gestionar las comisiones solicitadas, verificando su registro en el sistema SIIF y validando el costo correspondiente del tickete
	Socializar piezas gráficas relacionadas con el código de integridad, con el fin de sensibilizar a los servidores públicos
	Realizar seguimiento a las personas Expuestas Políticamente – PEP y Declaración de Conflicto de Interés para que diligencien la información en el aplicativo por la integridad, de acuerdo al Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019
	Realizar seguimiento para que los funcionarios de la entidad realicen el diligenciamiento del formato de bienes y rentas

13. RESPONSABILIDAD

Para la ejecución de este plan estratégico se debe contar con el compromiso de la alta dirección y con la participación de todos los jefes de área, liderados por los jefes de las oficinas de Talento Humano y planeación.

14. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del cambio	Versión	Descripción del cambio	Responsable
31 – Enero - 2021	1	Creación	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
05 – Enero - 2022	2	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
30 – Enero - 2023	3	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
31 – Enero - 2025	4	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa