



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

PL-GH-01

2021

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 2 de 14

Historial de Revisiones		
Fecha	Revisión	Concepto de modificación sobre la anterior revisión
25-ene-2021	01	Se elabora el plan
Próxima revisión: cada año o antes si hay cambios que afecten al plan, lo que primero ocurra		

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 3 de 14

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3. RESPONSABILIDADES.....	5
4. DEFINICIONES	6
5. META(S)	6
6. DESARROLLO DEL PLAN	6
6.1 DESCRIPCIÓN	6
6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2021	10
7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA).....	13
8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	13
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	13
10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN.....	14
11. ANEXOS (Si los hay).....	14

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 4 de 14

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en su estructura considera el talento humano como el activo más importante en las organizaciones como factor clave de éxito y el centro del modelo, de allí surge la necesidad en las entidades públicas de establecer proyectos, programas, planes a través de diferentes estrategias para impulsar su desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida laboral, en pro de tener servidores públicos motivados, más productivos y con una mejor disposición en el proceso de atención al ciudadano.

Es así como desde el Plan de Desarrollo 2020-2024 “Nos transformamos para cuidar tu salud”, de la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá se orienta y articula la gestión del talento humano con los lineamientos de MIPG a través de la línea estratégica Transformación organizacional y el proyecto “Gestión estratégica del Talento Humano”.

La gestión estratégica del talento humano para el período 2020-2024 en la entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del Talento Humano (Ingreso, Desarrollo y Retiro) a través del mejoramiento de las competencias, conocimientos, habilidades y calidad de vida, con el fin de que esto se refleje en su motivación y compromiso institucional, para que impacte de manera positiva en la calidad de la prestación de servicios a los usuarios y comunidad en general, y así contribuir a mejorar la productividad, la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad de la institución en el tiempo

Este Plan estratégico de talento humano se encuentra enmarcado en la política de talento humano y la política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Como parte fundamental para definir las estrategias y actividades a ejecutarse en 2021, se contempla partir de un diagnóstico a través de la matriz de gestión estratégica del talento humano suministrada por la Función pública, la cual nos permite obtener una línea de base y seguidamente priorizar las actividades a desarrollar.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 5 de 14

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL


Promover los programas orientados al desarrollo integral del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida laboral en la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá, bajo los principios de Integridad y Legalidad, realizando seguimientos periódicos y evaluación de su eficacia.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores públicos, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los ejes y temas aplicables, contemplados en MIPG y demás necesidades institucionales
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos acorde a la normatividad vigente y lineamientos de MIPG, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción y reinducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y seguimiento al personal en provisionalidad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Realizar medición de clima laboral

3. RESPONSABILIDADES

La elaboración y ejecución de este plan es responsabilidad del Equipo Directivo, Técnico Administrativo de Recursos Humanos y Líderes de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 6 de 14

Procesos. El seguimiento y evaluación es responsabilidad de la Oficina de Control Interno.

4. DEFINICIONES

Servidor público: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Funcionario: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia Servidores Públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de Servidores Públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Empleados Públicos: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

Trabajadores Oficiales: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. Clasificación según la naturaleza de sus funciones

Talento Humano: activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico del éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, definición MIPG.

5. META(S)

Lograr un incremento mínimo de **8%** en el resultado del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano en la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá, durante 2021, a través de estrategias que permitan contribuir al desarrollo integral del talento humano.

6. DESARROLLO DEL PLAN

6.1 DESCRIPCIÓN

6.1.1 Autodiagnóstico de la matriz estratégica de talento humano

En el autodiagnóstico de la Matriz estratégica del talento humano realizado en enero de 2021 se obtuvo un puntaje de **55.7**, el cual es tomado como línea de base

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 7 de 14

para el mejoramiento a través de la priorización y desarrollo de actividades que se consideran claves durante 2021.


En relación con las rutas de creación de valor se obtuvieron los resultados que se muestran en la siguiente tabla.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	61
		- Ruta para generar innovación con pasión	44
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	50	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	38
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	49
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	54	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	51
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	58
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	47
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	41
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64

La ruta con menor puntaje es la de la calidad con 44 puntos seguida de la ruta de crecimiento con 54 puntos.

De esta medición se priorizaron las actividades para ejecutar en 2021 las cuales se relacionan en la siguiente tabla:

NUMERO EN LA MATRIZ GETH	ACTIVIDADES PRIORIZADAS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA MATRIZ GETH 2021
2	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 8 de 14

NUMERO EN LA MATRIZ GETH	ACTIVIDADES PRIORIZADAS DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LA MATRIZ GETH 2021
3	Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP y Presidencia de la República.
11	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: -Perfiles de empleo
12	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical
14H	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018)
15	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes.
34	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
37	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
38	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:
40F	Diseño y aplicación de los programas de aprendizaje: inducción, entrenamiento y capacitación
55	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:
60	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST
63	implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 9 de 14

6.1.2 Disposición de información.

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita 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.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la E.S.E Hospital San Sebastián de Urabá cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica definida en el Plan de Desarrollo 2020-2024 "Nos transformamos para cuidar tu salud", régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

6.1.3 Caracterización de la población

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la E.S.E, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización Edad	
Rango edad	Número de empleados
18 – 37 años	43
38 – 47 años	52
Más de 48	50
Total	145

Nivel Educativo	
Nivel	Número de empleados
Bachiller	18
Técnicos	65
Tecnólogos	12
Profesional	38
Especialista	12
Total	145

Caracterización antigüedad	
Rango antigüedad	Número de empleados
Menor de 1 año	7

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 10 de 14

1 – 5 años	30
6 – 10 años	40
11 -15 años	18
Más de 15 años	50
Total	145

6.1.3 Caracterización de los empleos

Número de empleados de la entidad	
Niveles	Planta de personal
Directivo	3
Asesor	1
Profesional	42
Técnico	4
Asistencial	95
Total	145

Caracterización Edad		
Rango edad	Número de empleados	%
18 – 37 años	43	30
38 – 47 años	52	36
Más de 48	50	34
Total	145	

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el equipo de Gestión 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.

6.2 PROGRAMACIÓN DE ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2021

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Plan de acción MIPG	Priorizar actividades de la evaluación de la Matriz GETH	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos	20-ene-2021	22-ene-2021	Plan de acción MIPG 2021



ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	Ejecutar acciones prioritizadas en el plan de acción	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos Líderes de proceso	15-feb-2021	15-dic-2021	Plan de acción MIPG 2021
	Realizar seguimiento trimestral al cumplimiento de las acciones prioritizadas de MIPG	Asesora de Planeación y Calidad	15-abr-2021	15-dic-2021	Informe de seguimiento MIPG
Plan de bienestar social, estímulos e incentivos	Identificar necesidades de bienestar social, estímulos e incentivos	Comité de Bienestar Social	15-ene-2021	25-ene-2021	Informe encuesta de bienestar social
	Elaborar programa y plan de bienestar social para la vigencia 2021	Comité de Bienestar Social	15-ene-2021	25-ene-2021	Programa y Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos
	Ejecutar plan de bienestar social vigencia 2021	Comité de Bienestar Social	1-feb-2021	30-dic-2021	Evidencia de actividades realizadas
	Elaborar informes de bienestar social de la ejecución de actividades y presupuesto	Comité de Bienestar Social	15-abr-2021	30-dic-2021	Informes de Bienestar social, estímulos e incentivos
Plan institucional de capacitación	Identificar necesidades de capacitación dando prioridad a las que son de norma	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humanos Líderes de proceso	15-ene-2021	25-ene-2021	Matriz de necesidades de capacitación



ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	Elaborar Plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humano	15-ene-2021	25-ene-2021	Plan institucional de capacitación 2021
	Ejecutar plan institucional de capacitaciones	Subdirectora Adm. Y Fin. Técnica de Recursos Humano Líderes de procesos	1-feb-2021	30-dic-2021	Evidencia de la realización de las capacitaciones
	Consolidar indicadores de gestión de coberturas en las capacitaciones	Técnica de Recursos Humano	15-abr-2021	30-dic-2021	Indicadores de gestión de coberturas de capacitación
Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Identificar necesidades de SST teniendo en cuenta los requisitos de la resolución 312 de 2019 y otras normas aplicables	Líder de SST	15-ene-2021	25-ene-2021	Autoevaluación de SST
	Elaborar Plan de Trabajo de SST	Líder de SST	15-ene-2021	25-ene-2021	Plan de Trabajo SST 2021
	Ejecutar plan de trabajo SST	Subdirectora Adm. Y Fin. Líder de SST Líderes de proceso	1-feb-2021	30-dic-2021	Evidencia de la ejecución del plan de trabajo SST 2021
	Realizar seguimiento trimestral al cumplimiento del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo	Asesora de Planeación Líder de seguridad y salud en el trabajo	15-abr-2021	30-dic-2021	Informe de seguimiento al plan de trabajo SST 2021

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 13 de 14

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Plan anual de vacantes y provisión	Identificar vacantes	Técnica de Recursos Humano	15-ene-2021	25-ene-2021	Vacantes identificadas en el plan
	Elaborar plan de vacantes y provisión	Técnica de Recursos Humano	15-ene-2021	25-ene-2021	Plan de Vacantes y provisión 2021
	Ejecutar plan de vacantes	Gerente Subdirectora Adm. Y Fina.	1-feb-2021	30-dic-2021	Evidencias de ejecución del plan de vacantes 2021.
	Realizar seguimiento al cumplimiento del plan de vacantes y provisión	Asesora de planeación y calidad Técnica de Recursos Humanos	15-abr-2021	30-dic-2021	Informe de seguimiento plan de vacantes y provisión 2021

7. RECURSOS (FINACIEROS, FISICOS, TECNOLOGÍA)

El presupuesto para el Plan Estratégico de Talento Humano está contemplado en el presupuesto de la vigencia, designado para las actividades de capacitaciones, bienestar social, estímulos e incentivos y de seguridad y salud en el trabajo. El presupuesto en 2021 ascienda a \$277.089.387.

La ejecución del plan está sujeto a la situación de pandemia y recursos de presupuesto.

8. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Indicador	Fórmula	Meta	Frecuencia
% de cumplimiento de actividades	Número de actividades programadas/Número de actividades ejecutadas	Mínimo 90%	Trimestral

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos:

Acuerdo de Junta directiva 04 del 20 de enero de 2015.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: PL-GH-01
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Revisión: 01
		Página: 14 de 14

Reglamento interno de trabajo vigente
Manual de funciones vigente
Convención colectiva vigente




Externos:

Ley 909 de 2004
Ley 1960 de 2019
Decreto 1499 de 2017
Decreto 612 de 2018
Decreto 1567 de 1998
Decreto 1083 de 2015
Decreto 648 de 2017
Decreto 1038 de 2018

10. CONTROL DE SOCIALIZACIÓN

Proceso/servicio/dependencia	Cargo(s) a los que se debe desplegar
Todos los procesos	Líderes de proceso
Gerencia	Gerente
Sugerencias	Subgerencia Adm. Y Fin. Subgerencia Científica

11. ANEXOS (Si los hay)

	Elabora	Revisa	Aprueba
Nombre	María Inés Corra D.	Damaris Isabel Doria C.	Neyder Pupo Negrete
Cargo	Técnica Recursos Humanos	Asesora de Planeación y Calidad	Gerente
Firma			
Fecha	20-ene-2021	22-ene-2021	25-ene-2021