

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

**LIGIA ARIZA ALTAMAR
GERENTE**

E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	7
3.2 ALCANCE	7
3.3 OBJETIVO GENERAL	7
3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3.5 DIAGNÓSTICO	8
3.6 COMPONENTES DEL PETH.....	8
1. Plan Institucional de capacitación PIC	8
2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	9
3. Plan de Bienestar Social e Incentivos	9
4. Plan de vacantes	9
5. Clima organizacional y transformación cultural.....	9
6. Gestión del cambio.	10
7. Gestión del desempeño laboral.	10
8. Movilidad.....	10
8. Política de integridad.	10
9. Nómina.	10
10. Retiro.....	11
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11

INTRODUCCIÓN

El presente plan le permite a la E.S.E. planear y diseñar las acciones necesarias para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la institución, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados a la conformación de un equipo humano integral, idóneo, comprometido y transparente que contribuya con el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral, estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección, e Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
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”.	Talento Humano
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Programa de Bienestar
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación — PIC, Programa de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos)	Plan Institucional de Capacitación y 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 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”	Bienestar social – Talento humano
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, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 Ley 1753 de 2015	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)
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
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.	Planes y programas
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 Bono Pensional
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	Talento humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	".. Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano

MIPG	Manual Operativo — Dimensión N°1	Talento Humano
SETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano

3. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

3.2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah establecerá las políticas y acciones necesarias para gestionar el talento humano hacia la obtención de resultados y que permita el rendimiento efectivo de las funciones realizadas por los servidores, a través de la eficiencia de los recursos, la práctica de la ética, el aprendizaje constante y la calidad integral en los productos y servicios que entregan las entidades del Estado a la sociedad.

3.3 OBJETIVO GENERAL

Diseñar políticas y acciones que permita a la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah, contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral durante todo el ciclo de vida como servidores de la E.S.E.

3.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar la información básica necesaria para establecer el diagnóstico de la conformación del talento humano de la E.S.E. y sus condiciones que permitan definir las brechas existentes y las oportunidades de mejora en cada uno de los componentes
- Desarrollar actividades de Bienestar para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida, la integración familiar, el ambiente laboral, la motivación y el clima organizacional de los funcionarios de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah
- Fortalecer la Política de Integridad, específicamente contribuir con el cambio de cultura del servidor público enfatizando el Código de Integridad y sus valores.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover acciones de mejoramiento continuo, desarrollo de conocimientos, generación de capacidades, habilidades y competencias de los funcionarios de la E.S.E. para el desarrollo de sus funciones.
- Desarrollar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el

Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados en provisionalidad, para garantizar la calidad en la prestación de los servicios.

- Definir y ejecutar acciones de planeación dirigidas a realizar la provisión de los cargos de la planta de personal de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah y promover el desarrollo de los funcionarios de la E.S.E. en armonía con las necesidades en el cumplimiento de la misión institucional y de conformidad con los lineamientos del Gobierno Nacional, en concordancia con las medidas de austeridad económica.
- Formular el Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2026 de acuerdo con los lineamientos de Ley para el fortalecimiento de habilidades, capacidades y conocimientos de los funcionarios de la E.S.E.
- Desarrollar los distintos componentes del talento humano, con el fin de aportar al logro de los objetivos organizacionales.

3.5 DIAGNÓSTICO

El Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah se formuló teniendo en cuenta las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3.6 COMPONENTES DEL PETH

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah.

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes se encuentran debidamente elaborados y hacen parte integral del plan estratégico de talento humano, entre los que se encuentran:

1. Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de capacitación está enfocado a contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la E.S.E. , por lo cual se formulará teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las

disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño, así como los conocimientos ausentes o que se deban fortalecer producto del análisis realizado a través de gestión del conocimiento. (Ver Documento Plan).

2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

A través del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantarán las acciones correspondientes con el fin de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de los diferentes procesos y actividades de la entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos y la promoción y prevención de la salud, con el fin de evitarla presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores. (Ver documento del Plan)

3. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos está orientado a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, fomentando la participación en programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos con base en los valores de la entidad. Igualmente, se orienta al fortalecimiento de la cultura organizacional y la adaptación laboral. Adicionalmente, dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al servidor público por su compromiso y labor desempeñada. (Ver documento del Plan).

4. Plan de vacantes

El plan anual de vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos de acuerdo con sus características:

- La provisión transitoria de empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o con nombramientos provisionales, de acuerdo con la normatividad vigente. (Ver documento del Plan)

5. Clima organizacional y transformación cultural.

Se dará continuidad al proceso de transformación de la cultura organizacional con el fin de fortalecer las relaciones basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación, teniendo en cuenta los lineamientos de la E.S.E. Igualmente, se realizará la medición de clima organizacional a fin de identificar el impacto de las acciones previamente adelantadas e identificar nuevos aspectos a mejorar.

6. Gestión del cambio.

Con el fin de atender las diferentes situaciones que requieran la adaptación a los entornos cambiantes, establecerá actividades y estrategias que permitan a los servidores enfrentar nuevos escenarios.

7. Gestión del desempeño laboral.

A través de la herramienta dispuesta por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad cuenta con el proceso de valoración del desempeño laboral dirigido a los empleos de Carrera Administrativa y libre nombramiento y remoción diferentes al nivel directivo. Las evaluaciones están orientada al logro de las metas y objetivos de la entidad y las funciones asignadas.

8. Movilidad.

En la entidad se realizan procesos de movilidad horizontal de los servidores a través de reubicaciones y traslados, en pro del desarrollo de nuevas competencias por parte de los colaboradores. Así mismo, se realiza el proceso de encargos en empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con el fin de garantizar el movimiento vertical de aquellos colaboradores que normativamente pueden acceder a los mismos.

8. Política de integridad.

Se promoverá el fortalecimiento permanentemente los valores institucionales y el código de integridad, teniendo en cuenta los lineamientos de la política de integridad del modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

9. Nómina.

A través del aplicativo de nómina se garantiza la gestión del pago de los servidores de manera oportuna de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente a cada uno de los servidores.

10. Retiro.

Para las personas que se desvinculan por pensión, la entidad brindará apoyo emocional y sociolaboral a través de las actividades para pre- pensionados de manera que puedan afrontar el cambio. Así mismo la entidad cuenta con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. Por otra parte, a través de la encuesta de retiro se busca identificar y analizar las causas de retiro de los servidores.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico De Talento Humano se realizará a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos, Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). Así bien, la medición se realizará semestral.



LIGIA ARIZA ALTAMAR
GERENTE